

Rekruttering av avløsere til jordbruket



Egil Petter Stræte
Brit Logstein
Anders M. Melås
Klaus Mittenzwei
Aina Winsvold
Alexander Zahl-Thanem

Ruralis - Institutt for rural- og regionalforskning
Universitetssenteret Dragvoll
N-7491 Trondheim

Telefon: +47 73 82 01 60
E-post: post@ruralis.no

Rapport 1/2024

Utgivelsesår: 2024

Antall sider: 138 (inkl. vedlegg)

ISSN 1503-2035

Tittel: Rekruttering av avløsere til jordbruket

Forfattere: Egil Petter Stræte, Brit Logstein, Anders M. Melås, Klaus Mittenzwei, Aina Winsvold, Alexander Zahl-Thanem

Utgiver: Ruralis – Institutt for rural- og regionalforskning

Utgiversted: Trondheim

Prosjekt: Rekruttering av avløsere og landbruksvikarer til jordbruket

Prosjektnummer: 6675

Oppdragsgiver: Forskningsmidler over jordbruksavtalen

Oppdragsgivers ref.: 2023/52663, Agros 241936

Kort sammendrag

I denne utredningsrapporten presenteres ny kunnskap om og forslag til hvordan tilgangen på kompetente avløsere og landbruksvikarer til jordbruket kan styrkes. Studien viser at de aller fleste avløserne trives i jobben. Samtidig opplever en forholdsvis stor andel av gårdbrukerne utfordringer med å skaffe avløsere når de har behov. Det er grunn til bekymring med tanke på rekruttering av avløsere og landbruksvikarer til norsk jordbruk også i fremtiden. De viktigste utfordringene med å rekruttere avløsere og landbruksvikarer er: For lav lønn, krevende å jobbe som avløser, ubekvem arbeidstid og delt arbeidsdag, språk – mange gårdbrukere vil helst kommunisere på norsk og stort gjennomtrekk – de unge går til andre yrker med mer status og bedre lønn. I rapporten foreslås tiltak for å styrke rekrutteringen.

Stikkord

Avløser, landbruksvikar, jordbruk, velferdsordninger, ferie og fritid, sykdomsavløsning, fødselspermisjon

Foto på forsiden: Ruralis/Colourbox

Forord

Denne rapporten presenterer resultater fra en utredning om rekruttering av avløsere og landbruksvikarer. Utredningen baserer seg på en studie sammensatt av flere ulike undersøkelser som er gjennomført til dels parallelt høsten 2023. Vi takker alle som stilte opp på intervjuer og besvarte spørreundersøkelser: Avløsere, gårdbrukere, elever ved naturbruksskoler, representanter fra avløserlag og andre informanter knyttet til sektoren.

Arbeidet er finansiert av Forskningsmidlene for jordbruk og matindustri etter en egen utlysning sommeren 2023 som vi søkte og fikk tilsagn på.

Rapporten er felles med bidrag fra alle forfatterne. Fra og med andreforfatter er rekkefølgen alfabetisk. Egil Petter Stræte har vært prosjektleder for utredningen.

19. januar 2024

Egil Petter Stræte, Brit Logstein, Anders M. Melås, Klaus Mittenzwei, Aina Winsvold og Alexander Zahl-Thanem

Innholdsfortegnelse

Forord	2
Innholdsfortegnelse.....	3
Tabelliste.....	6
Figurliste	7
Sammendrag.....	9
Summary.....	12
1. Innledning	15
1.1 Bakgrunn	15
1.2 Ordningene med avløser og landbruksvikar	16
1.2.1 Avløser ved ferie og fritid	16
1.2.2 Avløser ved sykdom, fødselspermisjon mv	17
1.2.3 Landbruksvikarordningen	17
1.3. Formål med utredningen	17
1.4 Tidligere undersøkelser.....	18
1.5 Vår analysemodell.....	18
2. Metoder og data	21
3. Statistisk beskrivelse.....	23
3.1 Metode og data	23
3.1.1 Avløsertilskudd ved ferie og fritid	23
3.1.2 Avløsertilskudd ved sykdom, fødselspermisjon mv	24
3.2 Resultater	24
3.2.1 Avløsertilskudd ved ferie og fritid	24
3.2.2 Avløsertilskudd ved sykdom, fødselspermisjon mv	28
3.3 Kort oppsummering	31
4. Gårdbrukernes behov og erfaringer.....	32
4.1 Kort om undersøkelsen	32
4.2 Gjennomføring og datagrunnlag.....	32
4.3 Resultater	34
4.3.1 Gårdbrukerens bruk av avløsere	34

4.3.2 Erfaringer med avløsere og avløserordningen	38
4.3.3 Tilgang på avløsere	42
4.3.4 Hvilke endringer ønsker gårdbrukerne i avløserordningen?	42
4.4 Kort oppsummering	44
5. Avløsernes behov og erfaringer	45
5.1 Kort om undersøkelsen	45
5.2 Data og metode.....	45
5.3 Resultater	47
5.3.1 Avløsernes bakgrunn og arbeidssituasjon.....	47
5.3.2 Erfaringer fra avløserjobben.....	51
5.3.3 Avløser i framtiden?.....	54
5.3.4 Hvilke endringer ønsker avløserne i avløserordningen?.....	56
5.4. Kort oppsummering	57
6. Avløserlagenes virksomhet og jakt etter nye avløsere	59
6.1 Metode og data.....	59
6.2 Rekruttering av avløsere	59
6.3 Avløsere og kompetanse.....	63
6.4 Lønn og avløsere	65
6.5 Avløserlagene og organisering.....	67
6.6 Gårdbrukeren er oppdragsgiver.....	72
6.7 Avløserlagenes kostnadsdekning.....	74
6.8 Kort oppsummering	75
7. Framtidas avløsere – ungdommer.....	77
7.1 Materiell og metode	77
7.2 Resultater fra intervjuer.....	78
7.2.1 Elevenes vurdering av å være avløser og hva som er viktig for at de skal trives	78
7.2.2 Kompetanse som avløser og utdanningen	79
7.2.3 Lønn og andre arbeidsvilkår, som avløser.....	80
7.2.4 Rekruttering og kontakt med avløserlag på skolen.....	81
7.2.5 Kontakt med avløserlagene når de jobber som avløser.....	81
7.2.6 Viktigheten av et nettverk	82

7.3 Kort oppsummering	82
8. Sammenfatning av utfordringer med rekruttering av avløsere og landbruksvikarer	83
8.1 Gårdbrukerens behov for avløsning og faktisk bruk av avløser	83
8.2 Hva påvirker rekruttering av avløsere og landbruksvikarer?	85
8.3 Avløserlagenes rolle	89
8.4 Konklusjon	91
9. Forslag til tiltak for å styrke rekruttering av avløsere og landbruksvikarer til norsk jordbruk	92
Referanser.....	97
Vedlegg 1: Tallgrunnlag for beregning av arbeidsforbruk i jordbruket	99
Vedlegg 2: Utbetalt tilskudd, maksimalt tilskudd og utnyttelsesgrad etter region og driftsform.....	103
Vedlegg 3: Spørreskjema til gårdbrukere	116
Vedlegg 4: Spørreskjema til avløsere ansatt i avløserlag.....	126
Vedlegg 5: Intervjuveileder til intervjuer med daglig ledere i avløserlag	134
Vedlegg 6: Minstelønnssetser i overenskomst for jordbruks- og gartnerinæringene	136
Vedlegg 7: Eksempel på lønnstabell i lokal overenskomst	137
Vedlegg 8: Lønnsammenligning av avløsere og andre yrkesgrupper	138

Tabelliste

Tabell 1: Utbetalt tilskudd, maksimalt tilskudd og utnyttelsesgrad av tilskudd til avløser ved ferie og fritid etter driftsform i 2022.	25
Tabell 2: Timer finansiert av tilskudd til avløser ved ferie og fritid og andel kalkulert arbeidsforbruk ved utbetalt tilskudd og maksimalt tilskudd etter driftsform i 2022..	27
Tabell 3: Utbetalt tilskudd, maksimalt tilskudd og tilskuddsbehov for å dekke 25 prosent av gårdbrukerens kalkulerte arbeidsbehov etter driftsform i 2022.....	28
Tabell 4: Utbetalt tilskudd ved sykdom, fødselspermisjon mv. 2012-2022.....	28
Tabell 5: Sammenligning av variabler i spørreundersøkelsen med populasjonsdata. 33	
Tabell 6: Demografisk og geografisk fordeling av avløserne i undersøkelsen	46
Tabell 7: Lønnseksempler i kr pr. time for avløserarbeid.	66

Figurliste

Figur 1: Analysemodell for utredning.....	19
Figur 2: Utnyttelsesgrad av avløsertilskuddet for henholdsvis antall bruk og tilskuddsbeløp etter fylke i 2022 (prosent). Oslo og Akershus regnes som ett fylke. .26	
Figur 3: Prosentvis fordeling av varigheten på søknadsperiodene ved avløsertilskudd ved sykdom, fødselspermisjon mv. i 2022.	29
Figur 4: Prosentvis fordeling varighet søknadsperiode ved bruk av egen ansatt til avløser i 2022.....	29
Figur 5: Prosentvis fordeling varighet søknadsperiode og bruk av avløser ansatt i firma eller selvstendig i 2022..	30
Figur 6: Prosentvis fordeling varighet søknadsperiode og bruk av landbruksvikar i 2022.	30
Figur 7: Prosentvis fordeling varighet søknadsperiode og bruk av avløser ansatt i avløserlag i 2022	31
Figur 8: Hvem har jobbet som avløser i gårdsdrifta	35
Figur 9: Avløsernes ansettelsesform	35
Figur 10: Andel av de faktiske utgiftene til avløsning ved ferie og fritid som gårdbrukeren oppgir ble dekt av tilskuddet i 2022.....	36
Figur 11: Andel av de faktiske utgiftene til avløsning ved ferie og fritid som gårdbrukeren oppgir ble dekt av tilskuddet i 2022, fordelt på arealklasser.....	37
Figur 12: Hva gårdbrukeren gjorde forrige gang han eller hun hadde avløser som jobbet på gården.	38
Figur 13: Figuren viser hvor fornøyd eller misfornøyd gårdbrukerne er med avløserordningen ved ferie og fritid slik den er i dag.....	38
Figur 14: Figuren viser hvor fornøyd eller misfornøyd gårdbrukerne er med avløserordningen ved sykdom, fødsel, o.l. slik den er i dag.	40
Figur 15: Figuren viser hvor enig eller uenig gårdbrukeren er i påstanden om at kontakten med avløserlaget og at samarbeidet med avløser(e) fungerer godt.....	41
Figur 16: Figuren viser hvor enig eller uenig gårdbrukerne er i påstanden om at de overordnet opplever avløsernes kompetanse som god nok.	41
Figur 17: Figuren viser hvor enig eller uenig gårdbrukeren er i påstandene om at det er enkelt å skaffe avløser når man opplever sykdom eller lignende og når man skal ha ferie og fritid	42
Figur 18: Figurene viser fordelingen på spørsmålet: «Har du vokst opp på et gårdsbruk?» og «Driver du egen gård»	48

Figur 19: Figuren viser hvor lenge respondentene har jobbet som avløser/landbruksvikar.	49
Figur 20: Figuren viser hvorvidt man jobber fulltid eller deltid som avløser.....	49
Figur 21: Figuren viser «den viktigste grunnen» til at respondentene arbeider deltid og ikke fulltid.	50
Figur 22: Figuren viser under hvilke produksjoner avløserne har jobbet som avløser/landbruksvikar de siste to årene	51
Figur 23: Påstander om jobben som avløser/landbruksvikar	52
Figur 24: Figuren viser hvor fornøyd eller misfornøyd avløserne er med ulike forhold	53
Figur 25: Figuren viser hvordan avløserne fikk vite om avløserjobben	53
Figur 26: Figuren viser hvor sannsynlig eller usannsynlig det er at avløserne vil jobbe som avløser/landbruksvikar om 5 år.....	54
Figur 27: Figuren viser hvor sannsynlig eller usannsynlig det er at avløserne vil jobbe som avløser/landbruksvikar om 5 år, fordelt på alder.....	55
Figur 28: Figuren viser hva avløserne oppgir som årsaken(e) til at de anser det som lite sannsynlig eller usannsynlig at de kommer til å jobbe som avløser om 5 år	56
Figur 29: Fordeling av lag ut fra antall aktive medlemmer i laget. 2023.	69
Figur 30: Årsverk i administrasjon ut fra størrelsen på avløserlaget. 2023.	70
Figur 31: Årsverk i administrasjon i avløserlag ut fra årsverk andre oppdragstjenester. 2023	71

Sammendrag

Hovedmålet med utredningen er å få fram kunnskap og forslag om hvordan tilgangen på kompetente avløsere og landbruksvikarer til jordbruket kan styrkes. Dette omfatter å undersøke gårdbrukernes behov for tilgang på kompetente avløsere og landbruksvikarer, hva som påvirker rekruttering av avløsere og landbruksvikarer, avløserlagenes rolle, samt å foreslå tiltak for å styrke rekruttering av, og tilgang på, avløsere og landbruksvikarer.

Våre konklusjoner bygger på seks ulike undersøkelser vi har gjort i denne studien: Intervjuer av nøkkelinformanter, statistisk beskrivelse, spørreundersøkelse blant gårdbrukere, spørreundersøkelse blant avløsere og landbruksvikarer ansatt i avløserlag, intervju av daglig ledere av avløserlag og fokusgrupper med elever ved naturbruksskoler.

Studien viser at de aller fleste avløserne trives i jobben. Samtidig opplever en forholdsvis stor andel av gårdbrukerne utfordringer med å skaffe avløsere når de har behov. Dette gir grunn til bekymring med tanke på rekruttering av avløsere og landbruksvikarer til norsk jordbruk. Vel fire av ti gårdbrukere sier de er delvis eller helt uenig i påstanden om at det er enkelt å skaffe avløser ved sykdom (42 prosent) eller ved ferie og fritid (43 prosent). Vi forstår dette som et tegn på et udekket behov for avløsere. Undersøkelsen viser at det tilsynelatende er noe enklere å skaffe avløsere i Rogaland, Viken og Vestland sammenlignet med Møre og Romsdal, Nordland, Innlandet, Vestfold og Troms og Finnmark, Agder og Trøndelag. Disse forskjellene fremstår imidlertid som relativt små.

Faktisk bruk av tilskudd til avløser ved ferie og fritid ligger nokså stabilt over tid på ca. 90 prosent av alle bruk som er tilskuddsberettiget, og av maksimalt utbetalingsbeløp. Muligheten blir dermed i stor grad benyttet. Omtrent en fjerdedel av gårdbrukerne oppgir at *alle* de faktiske utgiftene til avløsning ved ferie og fritid ble dekket av tilskuddet i 2022, mens de resterende, omtrent tre fjerdedeler, oppgir at tilskuddet *ikke* dekket de faktiske utgiftene.

Vår spørreundersøkelse til gårdbrukere viser at flest oppgir at det er deres egne barn som jobber som avløsere (46 prosent), tett etterfulgt av avløsere fra avløserlag (39 prosent) eller annen leiehjelp (38 prosent). Andre i familien (28 prosent) og kårfolk (27 prosent) utgjør også viktige grupper avløsere i gårdsdrifta, mens en relativt liten andel oppgir at naboer har jobbet som avløser (14 prosent). Mange kombinerer ulike kategorier avløsere slik at summen er mer enn hundre.

Det er en ganske jevn fordeling mellom bruk av avløsere til ferie, fritid, sykdom o.l., og bruk av avløsere som et supplement knyttet til arbeid på eller utenfor gårdsdrifta. 42 prosent av gårdbrukerne svarte at de gjorde annet arbeid på gården forrige gang de hadde avløser, enten alene eller sammen med avløseren. De tok med andre ord ikke fri.

Det er en overvekt av gårdbrukere som er ganske eller svært fornøyd med avløserordningen ved ferie og fritid (48 prosent) sammenlignet med andelen som er ganske eller svært misfornøyd med ordningen (18 prosent). Vi kan her ikke skille på om det er selve ordningen som er vurdert eller om det er bevilgningen som er knyttet til ordningen.

Rundt fire av ti gårdbrukere svarte at avløserne var ansatt gjennom avløserlag. Vår spørreundersøkelse til avløsere gikk til de avløserne som er ansatt i avløserlag. Majoriteten av de som svarte er fornøyd med arbeidsforhold, fleksibilitet i hverdagen og arbeidsopplæringen på bruket. De forholdene avløserne/landbruksvikarene er minst fornøyd med er lønn og tilbud om videre- og etterutdanning. Varierte arbeidsoppgaver som gir rom for å lære noe nytt og utvikle seg faglig blir framhevet som viktig blant de ungdommene vi har intervjuet.

Ut fra vår studie vil vi skille mellom følgende kategorier avløsere:

- Ungdom mens de er i skolealder fram til ferdig videregående, eller ferdige med studier. I den perioden kan de være helge- og ferieavløsere.
- Ungdom som skal overta gård
- Voksne som har avløsning som yrkeskarriere
- Utenlandske arbeidssøkere
- Kårfolk og andre familiemedlemmer

Majoriteten av gårdbrukerne (62 prosent) svarte i vår undersøkelse at de opplever kompetansen til avløserne de har brukt som god nok. I undersøkelsen blant avløsere svarte 87 prosent at de helt eller delvis var enig i at de opplevde sin kompetanse som god nok for avløserjobben.

Helse, miljø og sikkerhet (HMS) på gårdsbrukene for avløsere ser ut til å bli bra ivaretatt. Det er den enkelte gårdbrukeren som er ansvarlig for HMS, selv for avløsere som er ansatt i avløserlag. Ni av ti avløsere synes gårdbrukeren tilrettelegger arbeidet godt for avløseren, og nesten alle avløsere opplever at samarbeidet med gårdbrukeren fungerer godt.

Avløserne ble i spørreundersøkelse spurt om de opplevde at kontakten med avløserlaget fungerte godt. 85 prosent av avløserne svarte at de var helt eller delvis enig i dette, hvilket må betraktes som tilfredsstillende. Gårdbrukerne er noe mindre tilfreds, selv om de fleste oppgir at kontakten med avløserlaget fungerer godt.

Fra intervjuene med avløserlag og nøkkelinformanter er hovedinntrykket at det oppleves som krevende å rekruttere kompetente avløsere og landbruksvikarer til jordbruket. Vår oppsummering av de viktigste utfordringene med å rekruttere avløsere og landbruksvikarer er: For lav lønn, krevende å jobbe som avløser, ubekvem arbeidstid og delt arbeidsdag, språk – mange gårdbrukere vil helst kommunisere på norsk, og stort gjennomtrekk – de unge går til andre yrker med mer status og bedre lønn. Disse faktorene går igjen, enten vi spør avløsere, daglig ledere i avløserlag,

ungdommer ved skoler eller gårdbrukere. Noen nyanser mellom gruppene er det, men i hovedsak er de ganske enige.

Uten endringer i noen av faktorene over vil det fortsatt være krevende å rekruttere avløsere. Rundt halvparten av avløserne som deltok i spørreundersøkelsen anser det som sannsynlig at de fortsatt vil jobbe som avløser om fem år. Samtidig oppgir en relativt stor andel at de anser det som lite sannsynlig at de vil jobbe som avløser om fem år.

Vi foreslår følgende tiltak: Bedre lønn til avløsere og landbruksvikarer, bedre arbeidsvilkår, styrke tilskudd til avløserordningene, endre utbetalingsordningen av avløsertilskuddet til ferie og fritid, styrke beredskapsevnen til avløserlag, endringer i landbruksvikarordningen, mer vekt på markedsføring og omdømme og ta godt imot ungdommenes første møte med arbeidslivet, styrke gårdbrukeren som arbeidsleder, mer offensiv rekruttering av nye grupper, og styrke avløsernes kompetanse gjennom kurs og videreutdanning.

Kapittel åtte og ni anbefales for kortversjon av rapporten med henholdsvis en sammenfatning og forslag til tiltak.

Summary

The main objective of this study is to develop insights and suggestions to enhance access to competent agricultural substitutes and temporary workers in farming in Norway. This involves assessing farmers' needs for competent substitutes and temporary labor, understanding factors that influence their recruitment, examining the role of substitute organisations, and proposing strategies to bolster recruitment and access to agricultural substitutes and temporary workers.

Substitutes or replaces make it possible for farmers to have some time off the farm work and have vacations or leisure time, as they are stand-ins for farmers. Further, the substitutes can be hired to do daily farm work when the farmer is ill or in maternity leave. There are economic support schemes for Norwegian farmers to hire substitutes when needed.

Our conclusions derive from six separate investigations conducted in this study. These include key informant interviews, numerical analysis, surveys among farmers, surveys among substitute agricultural workers, interviews with managers of substitute organisations, and focus groups with students at agricultural farming schools.

The study reveals that most temporary agricultural workers, or replacements, find satisfaction in their work. However, a significant number of farmers face difficulties in sourcing these replacements when required – a concern regarding the staffing of Norway's agriculture industry. A considerable 42% of farmers express some degree of disagreement with the statement that finding replacements during periods of illness is trouble-free, and 43% reflected the same sentiment for handling leave or vacation periods. This noticeable dissent indicates an unsatisfied need for the availability of replacements. The survey indicates that securing replacements seems to be slightly easier in Rogaland, Viken, and Vestland, as opposed to regions like Møre and Romsdal, Nordland, Innlandet, Vestfold and Troms, Finnmark, Agder, and Trøndelag, although these regional variances were found to be minimal.

The use of substitute allowances during holidays and free time remains relatively constant over time, at about 90% of all eligible subsidy usage and of the maximum payment amount. This opportunity is widely utilized. In 2022, about 1/4 of farmers reported that the subsidy *fully* covered their actual expenses for relief during holidays and leisure time. However, the remaining 3/4 stated that the subsidy *did not* cover all the actual expenses.

Our survey of farmers revealed that most farmers use their children as their primary replacements (46%), followed by members of substitute organisations (39%) and other hired help (38%). Other family members (28%) and farm workers (27%) also serve as significant substitutes on the farm. A smaller portion mentioned that neighbors had worked as substitutes (14%). The percentage totals more than 100, suggesting that many farmers use a mix of substitute categories.

The use of substitutions for holidays, free time, illness, and other needs is relatively balanced with their employment supplementing regular farm work, whether on or off the farm. According to a survey, 42% of farmers reported that the last time they hired a substitute, they still pursued other farm duties alongside or without the substitute's assistance – in essence, they did not take time off.

A significant number of farmers are either somewhat or extremely pleased with the holiday and leisure replacement scheme, with satisfaction levels standing at 48%. In contrast, only 18% of farmers express any level of dissatisfaction. However, it is unclear whether these sentiments reflect opinions on the scheme overall or specifically the associated grant.

Approximately 40% of farmers confirmed that their replacements were hired through substitute organisations. Our follow-up survey targeted these organisational-hired replacements. Most feedback was positive, highlighting satisfactory working conditions, flexibility, and training at the mill. The areas that attracted the most dissatisfaction were wage levels and further educational opportunities. The younger respondents emphasized the importance of varied tasks that facilitate new learning and professional development.

In our study, we'll differentiate between the following categories of substitutes:

Young people while they are of school age until they finish upper secondary school or finish their studies. During that period, they can be weekend and holiday replacements.

- Young people who will take over the farm.
- Adults who have substitution as a professional career.
- Foreign job seekers.
- Retired farmers and other family members.

In our survey, 62% of farmers indicated their satisfaction with the competence of their stand-ins. Among the substitutes, 87% completely or partially agreed that their skills sufficiently met the job's requirements.

Farm health, safety, and environmental (HSE) considerations seem to be well maintained, including for replacement workers. Individual farmers bear the responsibility for HSE, extending to those employed in substitute organisations. The majority of replacement workers, nine out of ten, feel that farmers effectively facilitate their work. Nearly all replacement workers also report satisfactory cooperation with their respective farmers.

In a survey, substitutes were asked how well they felt the communication with the substitute organisation was. An impressive 85% either fully or partially agreed that it was satisfactory. Though farmers reported slightly less satisfaction, the majority still agree that communication with the substitute organisation is effective.

Interviews with substitute organisations and key informants suggest that recruiting competent replacements and agricultural substitutes can be challenging. The main

difficulties include low wages, the demanding nature of substitute work, irregular and split working hours, linguistic barriers, with many farmers preferring Norwegian communication, and a significant trend of young people gravitating toward other professions with higher status and better pay. These factors consistently emerge regardless of whether the respondents are substitutes, managers of substitute organisations, students, or farmers. While there are minor differences between the groups, there is a general consensus on these issues.

Without changes to the factors mentioned above, recruitment of replacements will remain challenging. Nearly half of the survey participants, who are replacements, expect to be in the same role in 5 years. Conversely, a significant portion believe they are unlikely to be working as replacements in 5 years.

We propose the following measures: Increase wages for substitute and temporary agricultural workers, improve working conditions, enhance subsidies provided for planned replacements, modify the payment process for holiday and leisure substitution subsidies, bolster the readiness of replacement teams, revise the temporary agricultural workers' scheme, focus more on marketing and reputation while encouraging young people's initial working life experiences, reinforce the farming career as a leadership role, vigorously recruit new demographics, and lastly, upgrade substitutes' skills through courses and higher education.

Chapters 8 and 9 provide a brief version of the report, summarizing and suggesting measures, respectively.

1. Innledning

1.1 Bakgrunn

Tilgang på kompetente avløsere og landbruksvikarer er viktig for å sikre gårdbrukere en velferd på linje med det norske arbeidslivet ellers, noe som er forankret i de landbrukspolitiske målsettingene. Husdyrproduksjonen i jordbruket må skjøttes året rundt for å sikre god dyrevelferd og helse, og for planteproduksjonen deler av året. Det betyr at hvis en gårdbruker skal ha ferie, har sykdom i nær familie eller er syk selv, eller har permisjon grunnet fødsel og svangerskap, må noen andre overta de daglige oppgavene på gården.

Det er tre velferdsordninger som skal støtte opp om dette. Det er tilskudd til avløsning (refusjonsordning som betales ut til gårdbrukere for at de skal få ferie og fritid), tilskudd til avløsning ved sykdom, fødsel mv (ved sykemelding eller annen dokumentasjon) og landbruksvikarordning (organiseres av avløserlag). Denne studien tar utgangspunkt i disse tre ordningene. Å gjøre ordningene mer tilgjengelig for gårdbrukere er holdt fram som et av de fremste tiltakene for å styrke helsehjelpa til brukerne (Logstein mfl. 2023).

En helse-, miljø- og sikkerhetsundersøkelse (HMS) gjennomført av Stiftelsen Norsk Mat i 2022, avdekket at svært mange gårdbrukere rapporterer at det ikke finnes avløsere i den kommunen eller regionen de bor i, eller at gårdsøkonomien ikke gjør det mulig å prioritere å betale for innleie av arbeidskraft til tross for tilskuddsordningene (Logstein mfl. 2023). Denne virkelighetsbeskrivelsen samsvarer godt med en undersøkelse gjennomført av Ruralis i 2022, som fant at 43 prosent av gårdbrukerne oppgir at de er helt eller delvis enig i at det er vanskelig å skaffe avløser når de skal ha fri (Zahl-Thanem og Melås 2022).

I Jordbruksavtalen 2023-2024 ble partene enige om å foreta en gjennomgang av velferdsordningene, herunder å få utredet forhold knyttet til tilgang på avløsere og landbruksvikarer. Denne rapporten presenterer resultater fra en slik utredning.

Samlet er det et stort antall personer som jobber som avløsere eller landbruksvikarer enten de er ansatt i avløserlag eller hos gårdbrukeren direkte.

Norske Landbrukstenester er sentrale i organiseringen av velferdsordningene og omfatter 75 avløserlag/medlemsforetak med til sammen 12 561 aktive gårdbrukere som medlemmer. Det er oppgitt 2550 årsverk knyttet til avløsning ved ferie og fritid, og 318 årsverk til avløsning ved sykdom (NLT 2023). Dette er imidlertid bare deler av det totale omfanget av innleid avløserhjelp som norske gårdbrukere benytter. Avløsere kan også inngå arbeidsavtaler direkte med gårdbrukerne.

Rekruttering av folk som kan utføre gårdbrukerens arbeid ved ferie, fritid og sykdom er grunnleggende for å sikre gårdbrukerens velferd. For å kunne besvare hovedspørsmålet om tilgang på avløsere må vi også søke svar på hva som er

gårdbrukernes behov for avløsning og vikarer, hvilken kompetanse som trengs og den faktiske tilgangen.

I jordbruket vil kompetansebehovet framover være knyttet til ny teknologi, digitalisering og fortsatt økte krav gjennom ulike regelverk blant annet til behandling av dyr. Kravet til kompetanse hos avløseren er på mange felt det samme som til gårdbrukeren (Prestvik mfl. 2020). Både utdanning og erfaring er viktige deler av nødvendig kompetanse hos avløserne for at de skal være i stand til å fylle rollen når gårdbrukeren er borte.

Det er så langt vi kjenner til ikke gjennomført studier om rekruttering av avløsere/landbruksvikarer de siste årene. En grundig studie som ble publisert i 1981 er fortsatt relevant for både å se utvikling over tid og for sine funn om hvilke faktorer som er viktige både for gårdbruker og avløser, slik som avløserens kår, motivasjon og framtidsplaner (Almå 1981).

Vi antar at kravet til kompetanse hos avløseren og landbruksvikaren blir stadig mer spesifikk i takt med spesialisering og mer bruk av teknologi i produksjonen, men vi vet mindre om hvordan gårdbrukeren opplever dette i praksis. Videre kan det være mørketall når det gjelder behov for sykdomsavløsning. Det hevdes at gårdbrukere ikke ser noen hensikt i å melde behov for avløser siden erfaringen er at det ikke er mulig å skaffe eller at de ikke har økonomisk mulighet til å ha avløser. I hvilken grad er det slik?

Det er gjerne akutt når gårdbrukeren blir syk og trenger avløser, men denne beredskapen for rask tilgjengelighet kan være krevende å opprettholde og gjennomføre i praksis. Hvordan er denne situasjonen og hvordan kan den forbedres slik at det også blir tilfredsstillende arbeidskår for avløseren og landbruksvikaren? Innstramminger i reglene om innleie fra bemanningsforetak i jordbruket kan påvirke avløserlagenes virksomhet, uten at dette er sentralt i denne utredningen.

Det er ulike kategorier avløsere og landbruksvikarer, men i takt med at det blir færre jordbruksforetak og familier med tilknytning til jordbruket, må en i større grad regne med at tilgangen må sikres via formell utdanning. Lønn, arbeidsforhold, arbeidstid, fagmiljø og hva som skjer ellers i arbeidslivet er faktorer vi antar har innflytelse på ungdommenes yrkesvalg. Dette er det behov for å vite mer om med tanke på framtidig tilgang.

Tilgang på nye avløsere og landbruksvikarer til jordbruket er et bredt tema der økonomiske ordninger over jordbruksavtalen er en viktig faktor for utbredelse og praktisering av avløserarbeidet. Vi gir derfor en kort oversikt over ordningene her.

1.2 Ordningene med avløser og landbruksvikar

1.2.1 Avløser ved ferie og fritid

Det ble i 2022 utbetalt vel 1,3 milliarder kroner i avløsertilskudd til 22 054 jordbruksforetak (Data Norge 2023). Ordningen finansieres over jordbruksavtalen og reguleres gjennom *Forskrift om produksjonstilskudd og avløsertilskudd i jordbruket*

([Lovdata](#)). Det gis tilskudd til avløsning på grunnlag av dyretall og etter satser pr. dyr for ulike dyreslag som bestemmes i jordbruksavtalen. Maksbeløpet pr. bruk ble i avtalen 2023 fastlagt til kr 126 580. Gårdbrukeren søker om refusjon på grunnlag av faktiske utgifter inntil maksbeløpet. Innvilget refusjon betales ut i februar året etter søknadsåret.

1.2.2 Avløser ved sykdom, fødselspermisjon mv

Denne ordningen finansieres også over jordbruksavtalen og reguleres gjennom *Forskrift om tilskot til avløsning ved sykdom og fødsel mv.* ([Lovdata](#)). Tilskuddet skal bidra til å dekke kostnader til avløsning ved egen eller barns sykdom, svangerskap, fødsel, adopsjon eller omsorgsovertakelse, og ved dødsfall. Ordningen omfatter alle foretak som driver vanlig jordbruksproduksjon (dvs. både husdyr og planteproduksjon). Det er visse minstekrav til næringsinntekt som må oppfylles, samt spesifikke bestemmelser for hver type formål. Gårdbrukeren søker om refusjon på grunnlag av faktiske utgifter. Satser bestemmes i jordbruksavtalen og fastsatt maksimalsats i 2023 var kr 2450 pr. dag. I 2022 ble det utbetalt 123,5 mill. kroner gjennom denne ordningen, som med satsen i 2022 på kr 2100 tilsvarer 58 800 dager.

1.2.3 Landbruksvikarordningen

I 2021 var det 1944 jordbruksforetak som benyttet seg av landbruksvikarordningen (BFJ 2023), en ordning som omfatter 240 årsverk med landbruksvikarer spredt over hele landet. Ordningen reguleres gjennom *Forskrift om tilskot til landbruksvikarordninga* ([Lovdata](#)) og skal sikre at foretak med husdyr- og planteproduksjon får tilgang til kvalifisert hjelp til avløsning ved sykdom og krisesituasjoner. Avløserlag som mottar tilskudd, fastsatt av statsforvalteren, skal for sitt ansvarsområde ha tilstrekkelig landbruksvikarberedskap tilgjengelig for å tilby avløsning til foretak. Denne plikten er begrenset til 14 dager i hvert tilfelle. Tilskuddssatser bestemmes i jordbruksforhandlingene. Satsen ble i 2023 bestemt til kr 294 400 kr pr. årsverk landbruksvikar, og som nevnt skal avsatt ramme dekke 240 årsverk.

1.3. Formål med utredningen

Hovedmålet med utredningen er *å få fram kunnskap og forslag om hvordan tilgangen på kompetente avløsere og landbruksvikarer til jordbruket kan styrkes.*

Utredningen har følgende mål som søkes dekt opp i denne rapporten:

1. Skaffe kunnskap om gårdbrukerens behov for tilstrekkelig tilgang på kompetente avløsere og landbruksvikarer.
2. Skaffe kunnskap om hva som påvirker rekruttering av avløsere og landbruksvikarer.
3. Skaffe kunnskap om avløserlagenes organisering og kostnader med ordningene.

4. Foreslå tiltak for å styrke rekruttering og tilgang av avløsere og landbruksvikarer.

Utredningen er knyttet til de økonomiske velferdsordningene i jordbruket, men er ikke begrenset til dette.

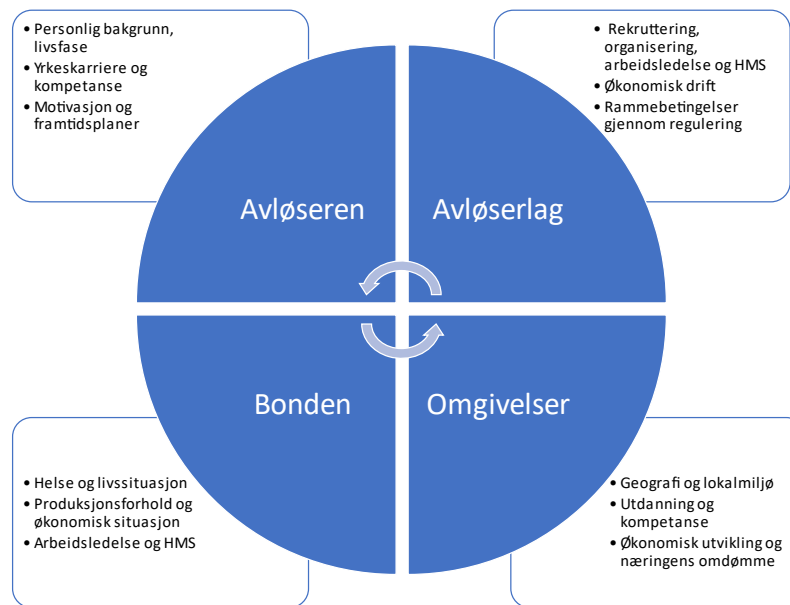
1.4 Tidligere undersøkelser

Det er så langt vi kjenner til ikke gjennomført studier om rekruttering av avløsere/landbruksvikarer de siste årene. En grundig studie som ble publisert i 1981 er som nevnt fortsatt av interesse (Almås 1981). Almås kategoriserte avløserne i fire hovedtyper: Den voksne som kommer fra et kroppsarbeidsyrke, ungdom fra gård som skal ta over gård eller ønsker seg en gård, ungdom som skaffer seg praksis for utdanning eller annen jobb og ungdom som prøver yrket uten spesiell tanke og uten spesiell landbruksbakgrunn. Imidlertid er det mye som har endret seg både i driftsforhold, teknologi og levekår både i og utenfor jordbruket, samt økt arbeidsinnvandring, slik at en ny studie er helt nødvendig. En slik undersøkelse må omfatte både hva behovet for avløsere/landbruksvikarer består i og hvordan tilgangen på personer til dette er med tanke på at velferdsordningene skal styrkes.

I 2015 gjennomførte Vista Analyse en evaluering av tilskuddsordningen for avløsning ved sykdom og fødsel mv. (Pedersen mfl. 2015), samt at det ble utført en vurdering av Landbruksdirektoratet (2015).

1.5 Vår analysemodell

I undersøkelsen kan vi se på situasjonen som et samspill mellom gårdbruker, avløser/landbruksvikar og avløserlag. Videre er det en rekke eksterne faktorer som påvirker dette samspillet, og her kan vi peke på noen vi anser som særlig viktige, som blant annet geografi og jordbrukets produksjonsstruktur, demografi, utdanning og kompetanseutvikling, økonomisk utvikling og næringens omdømme. Vi legger an et bredt perspektiv i vår utredning fordi spørsmålet om rekruttering av avløsere og landbruksvikarer er sammensatt av mange faktorer. Figur 1 viser hvordan vi har strukturert analysen for utredningen. I denne rapporten bruker vi begrepet gårdbruker synonymt med bonde.



Figur 1: Analysemodell for utredning.

De faktorene som er nevnt i figuren er de vi anser som mest relevante å trekke inn i analysen, men listen er ikke uttømmende. Teknologi er en faktor som på sikt kan påvirke både omfang av behov for avløsning og kompetansekrav til avløser. Automatisering, robotisering og bruk av kunstig intelligens er allerede en del av jordbruket og vil med stor sannsynlighet påvirke arbeidsoppgavene framover. Vi ser imidlertid ikke at teknologi vil redusere behovet for avløsning de nærmeste årene. Det vil imidlertid påvirke behovet for kompetanse hos avløsere. På lengre sikt er det et mer åpent spørsmål om teknologi vil redusere behovet for avløsning, men dette har vi ikke gått inn på i denne rapporten.

Relevante spørsmål ut fra de tre første målene er:

- Hva er faktisk bruk av avløser (omfang, bruk av avløserlag, direkte ansettelse, familie)?
- Hva er opplevd behov for avløsere for ferie/fritid og sykdom mv?
- Hva er årsaker til opplevd misforhold mellom behov og faktisk bruk?
- Hvordan er geografisk variasjon i behov, tilfredshet og tilgang på avløser/landbruksvikar?
- Hvordan er tilgangen til avløsere og hvordan er kompetansen?
- Hvem er avløsere? Beskrivelse, motivasjon, kategorier, yrkeskarriere mv
- Hvordan oppfattes arbeidsvilkårene for avløsere/landbruksvikarer? (Lønn, arbeidsforhold, HMS, faglig og sosialt mv)
- Hvordan oppleves gårdbrukeren som arbeidsleder for avløser/landbruksvikar?
- Hvordan er dialogen og samhandlingen mellom gårdbrukeren og avløserlag?

- Hvordan fungerer organisering av avløserens arbeid?
- Hvordan er fleksibiliteten ved kort varsel om behov for sykdomsavløsning fra gårdbrukeren?
- Hvordan fungerer avløserlaget som arbeidsgiver for avløser/landbruksvikar?
- Hvordan foregår rekruttering av avløsere/landbruksvikarer?
- Hvordan er avløserlagenes kostnadsdekning av sykdomsordningene?
- Hvordan framstår avløser/landbruksvikar som yrkesvalg for elever ved landbruksskoler og hvordan jobber landbruksskolene med dette?
- Hvilket behov er det for kompetanseutvikling, sett fra de ulike aktørenes side?

Vi har søkt å finne svar på disse spørsmålene og presenterer dette i denne rapporten. Dette danner grunnlag for forslag til tiltak som kan fremme rekruttering og tilgang av kompetente avløsere og landbruksvikarer.

2. Metoder og data

Avløser- og landbruksvikarsituasjonen er kompleks i den forstand at vi regner inn tre hovedkategorier av aktører (avløser, gårdbruker, avløserlag) hvor spesielt avløsere og avløserlag er lite studert de siste årene. Det gjør at vi har anvendt metodetriangulering ved at vi har brukt ulike metoder for å belyse situasjonen fra flere posisjoner for å besvare spørsmålene foran. Alle undersøkelsene i denne studien er gjennomført i perioden september-desember 2023.

1. **Intervjuer av nøkkelinformanter.** Det er gjennomført fem intervjuer (digitalt/fysisk) av personer sentralt plassert i organisasjoner relevant for temaet. Intervjuene hadde en varighet på inntil 1,5 time. Det ble gjort lydopptak og gjort notater. Disse intervjuene er i første rekke brukt som bakgrunnsinformasjon for utforming og gjennomføring av studien. I en tidlig fase med utforming av prosjektet ble det gjennomført ytterligere tre samtaler med andre nøkkelinformanter.
2. **Statistisk beskrivelse** av avløssersituasjonen og utvikling gjennom en analyse av datasett for utbetaling av avløsertilskudd. Kilde: Utbetaling av produksjons- og avløsertilskudd til jordbruksforetak, Data Norge, samt Landbruksdirektoratet.
3. **Spørreundersøkelse blant gårdbrukere.** Digital spørreundersøkelse til et tilfeldig trukket nasjonalt utvalg på 5000 gårdbrukere fra jordbruksforetak som mottar avløsertilskudd. 725 gårdbrukere besvarte spørreundersøkelsen. Dette ga data om brukernes behov for avløsning, krav til avløseren, relasjonen til avløserlag og erfaring med å skaffe avløsere. Kilde til e-postadresser: Landbruksdirektoratet.
4. **Spørreundersøkelse blant avløsere og landbruksvikarer.** Digital spørreundersøkelse som søkte å nå alle som har arbeidsavtale med et avløserlag. 882 avløsere og landbruksvikarer gjennomførte spørreundersøkelsen. Dette ga data om avløsernes kår, hva som motiverer, kompetanse og framtidsvurderinger. Kilde til adresser: Norske Landbrukstenester var behjelpelig med å sende ut undersøkelsen til sine 75 medlemsforetak med oppfordring til å videresende undersøkelsen til sine ansatte, samt at Fellesforbundet sendte den til sine medlemmer blant avløsere og landbruksvikarer.
5. **Intervju av daglig ledere av avløserlag.** Det er gjennomført intervju av daglige ledere av et utvalg på ti avløserlag med spredning både geografisk og i størrelse på laget. I tillegg til data om rekruttering av avløsere, gir det også innsyn i drift og organisering av avløsning og avløserlag. Kontaktadresser til avløserlag er offentlig tilgjengelig på nettsida til Norske Landbrukstenester.
6. **Fokusgrupper med elever ved naturbruksskoler.** Det er gjennomført tre fysiske fokusgruppeintervjuer av elever ved tre naturbruksskoler i ulike deler av landet, samt et intervju av en elev fra en fjerde skole. Disse skolene er viktige

rekrutteringssteder for framtidige avløserer. Dette har gitt data om hva som motiverer eller kan motivere ungdommer til å velge et yrke som avløser eller landbruksvikar.

Undersøkelsene er meldt til Sikt¹ for å sikre forsvarlig personvern og fulgt opp med nødvendig hensyn til GDPR, anonymitet og etiske hensyn. De digitale spørreundersøkelsene er gjennomført med programvaren SurveyExact.

Ytterligere informasjon om metode og data er gitt fremst i hvert av de respektive kapitlene.

¹ Sikt (tidligere NSD) tilbyr personverntjenester for forskning til utdannings- og forskningsinstitusjoner. Tjenestene for personvern i forskning skal bistå ansatte, studenter og ledelsen ved utdannings- og forskningsinstitusjoner med å etterleve personvernlovverket i forskningsprosjekter.

3. Statistisk beskrivelse

Det er gjennomført en statistisk analyse av tilskudd til avløser ved ferie og fritid for blant annet å belyse variasjon mellom regioner og driftsformer av tilskuddets utnyttelsesgrad. Det er også gjort en beskrivelse av tilskudd til avløser ved sykdom, fødselspermisjon mv.

3.1 Metode og data

3.1.1 Avløsertilskudd ved ferie og fritid

Datagrunnlaget for den statistiske analysen av tilskudd til avløser ved ferie og fritid er statistikken for produksjonstilskudd som inneholder både aktivitetsdata (dvs. antall dyr og daa vekster) samt utbetalt avløsertilskudd (Landbruksdirektoratet 2023, Landbruksdirektoratet 2023). Det er hentet inn data for alle år mellom 2013 og 2023. Satsene for de enkelte årene er hentet fra de respektive jordbruksavtalene.

Antall dyr og tilskuddssatser er brukt for å beregne maksimalbeløp for avløsertilskudd ved ferie og fritid for alle bruk som søker om produksjonstilskudd. Maksimalbeløpet er sammenholdt med de registrerte utbetalingene i statistikken for produksjonstilskudd for å avdekke omfang og utnyttelse av avløsertilskuddet.

Landbruksdirektoratet utfører en egen beregning av maksimalbeløpet (Landbruksdirektoratet 2023). Resultater fra Landbruksdirektoratets beregning for 2022 er brukt for å kvalitetssikre beregningen utført i denne rapporten. Det viser seg at det er noen mindre avvik. I denne rapporten er samlet maksimalbeløp beregnet til 1 452 mill. kr og 3,45 prosent høyere enn det tilsvarende tallet fra Landbruksdirektoratets beregning på 1 404 mill. kr. Det er gjort forsøk å finne årsaken til avviket uten at det har lyktes. I sum vurderes avviket til å være innenfor rimelighetens grenser.

Brukene er delt inn i tre regionale kategorier: 18 fylker (fylkesgrenser pr. 31.12.2017), åtte regioner som følger NIBIOs driftsgranskinger og åtte soner for areal- og kulturlandskapstilskudd. I tillegg er brukene delt inn i driftsformer (melk, storfe, melk og storfe i kombinasjon, sau, geit, svin, egg, fjørfe, blandet husdyrproduksjon og annet). Inndelingen følger Snellingen Bye mfl. (2003). Bruk med melkekyr er også delt inn etter antall melkekyr (under 15, 15-20, 21-25, 26-30, 31-40, 41-50, 51-60 og over 60) både for driftsform melk og uavhengig av driftsform.

Det er også beregnet et kalkulert arbeidsforbruk pr. bruk basert på et tallgrunnlag utviklet for beregning av arbeidsforbruket i Budsjettneemnda for jordbrukets Totalkalkyle for jordbruket (BFJ 2023). Tallgrunnlaget er gjengitt i vedlegg 1. Det er forutsatt at gårdbrukeren selv utfører inntil ett årsverk av det samlede arbeidsforbruket før det eventuelt suppleres med arbeid fra andre. Gårdbrukerens kalkulerte arbeidsforbruk er så benyttet for å beregne antall timer og andel arbeidsforbruk som dekkes av utbetalt tilskudd til avløser ved ferie og fritid og maksimalbeløpet. Det er forutsatt at gårdbrukerens kostnad for én time avløser i 2022

er 272 kr pr. time inkludert 36 prosent sosiale avgifter. For andre år er kostnaden justert med årslønnsvekst fra Teknisk beregningsutvalg (2023).

3.1.2 Avløsertilskudd ved sykdom, fødselspermisjon mv

Det er også gjennomført en deskriptiv analyse av tilskudd ved sykdom, fødselspermisjon mv. Vi mottok anonymiserte tilskuddsdata fra Landbruksdirektoratet som inneholdt blant annet informasjon om varigheten pr. søknad om tilskudd, beløp utbetalt, antall dager med bruk av egen ansatt, landbruksvikar, avløser ansatt i avløserlag og avløser ansatt i firma eller selvstendig. I Landbruksdirektoratet sine systemer er det ingen krav til at en søknad skal inneholde sykdomsperioden i sin helhet. Dersom søker ønsker penger utbetalt underveis kan hun eller han sende inn flere søknader i løpet av den samme sykdomsperioden. I tillegg er det slik at en søknad som går over årsskiftet splittes i to. Derfor sier oppgitte antall dager i vårt datamateriale ikke nødvendigvis noe om hvor lang sykeperiode en gårdbruker har hatt, men hvor mange dager hun eller han har oppgitt i søknaden om tilskudd. Dette gjelder også størrelsen på tilskuddsbeløpet. Vi har i tillegg mottatt datamateriale som viser beløpet for utbetalt tilskudd ved sykdom, fødselspermisjon mv. pr. år, som vi presenterer og sammenstiller dette med antall gårdbrukere pr. år (hentet fra statistikken for produksjonstilskudd).

3.2 Resultater

3.2.1 Avløsertilskudd ved ferie og fritid

I 2022 ble det utbetalt 1 329 mill. kr i tilskudd til avløser ved ferie og fritid til 22 054 bruk (Tabell 1). Det gir et gjennomsnittsbetrag på 60 270 kr pr. bruk. Om alle bruk som kvalifiserer til avløsertilskudd hadde søkt om det maksimale beløpet, hadde det blitt utbetalt 1 458 mill. kr til 25 227 bruk. Gjennomsnittsbetraget hadde falt til 57 807 kr pr. bruk. Det betyr at det er bruk som kan forvente et tilskudd under gjennomsnittet, som ikke søker eller som søker om et lavere beløp enn bruket kvalifiserer for.

Utnyttelsesgraden var på 87,4 prosent når en ser på antall bruk som kvalifiserer til tilskuddet holdt sammen med bruk som faktisk søker, og på 91,1 prosent når det gjelder tilskuddsbeløp.

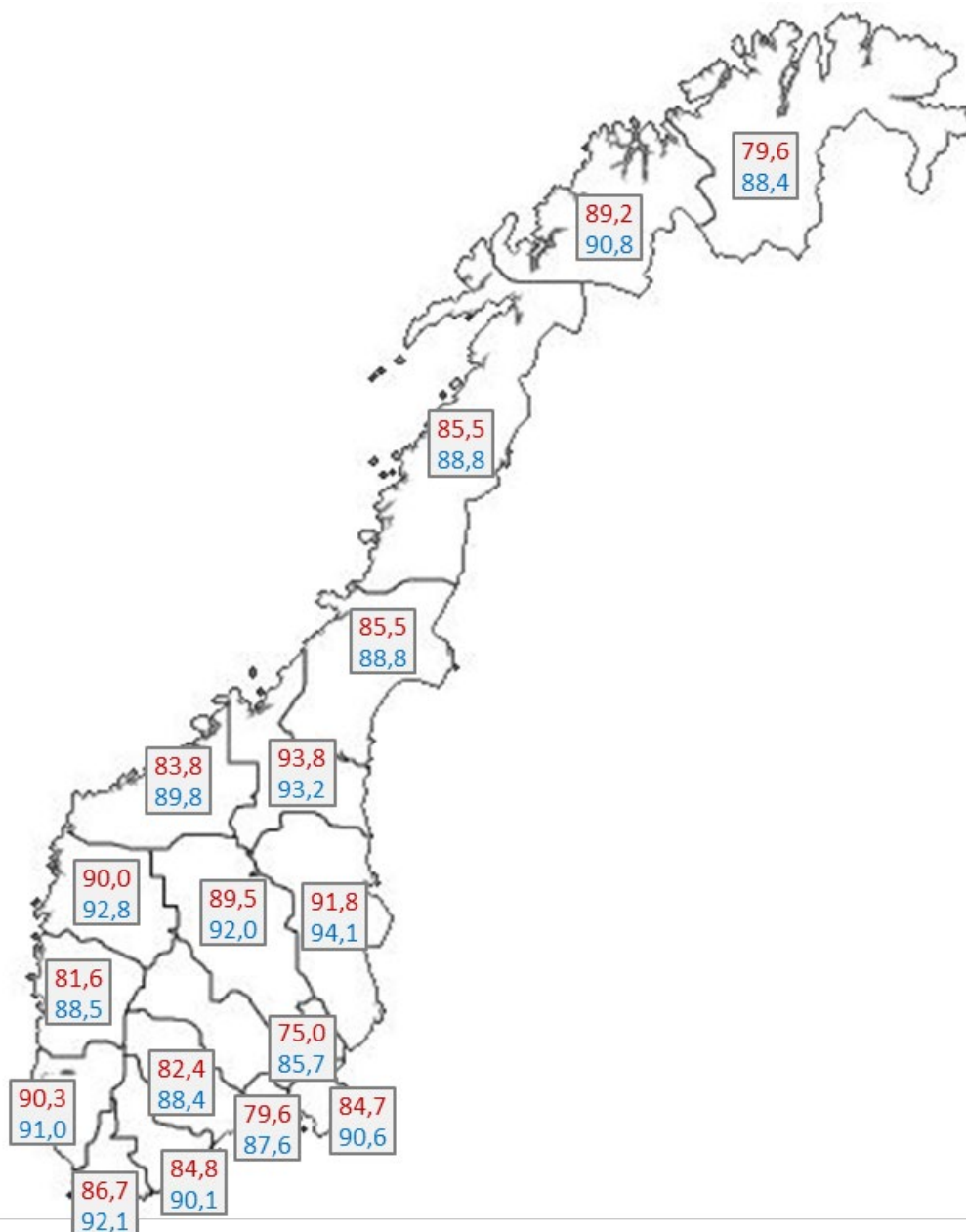
Tabell 1 viser utbetalt tilskudd, maksimalt tilskudd og utnyttelsesgrad etter driftsform. To tredjedeler av utbetalte tilskudd går til driftsformene melk, storfe og sau, og det er også flest bruk som hører til disse driftsformene. Gjennomsnittlig utbetalt tilskuddsbeløp er høyest for bruk med melk og geit, tett fulgt av bruk med svin, egg og fjørfe. Bruk innen driftsform storfe og sau har et klart lavere gjennomsnittlig utbetalingsbeløp pr. bruk.

Tabell 1: Utbetalt tilskudd, maksimalt tilskudd og utnyttelsesgrad av tilskudd til avløser ved ferie og fritid etter driftsform i 2022.

	Utbetalt tilskudd			Maksimalt tilskudd			Utnyttelsesgrad	
	Beløp (mill. kr)	Bruk (antall)	Beløp pr. bruk (kr)	Beløp (mill. kr)	Bruk (antall)	Beløp pr. bruk (kr)	Bruk	Beløp
Alle bruk	1 329	22 054	60 270	1 458	25 227	57 807	87,4	91,1
Melk	452	5 183	87 293	477	5 290	90 101	98,0	94,9
Storfe	155	3 334	46 576	173	3 759	45 896	88,7	90,0
Melk/storfe	2	22	86 513	2	24	89 443	91,7	88,7
Sau	274	6 817	40 158	318	8 265	38 462	82,5	86,1
Geit	21	234	87 397	22	240	90 930	97,5	93,7
Svin	36	478	75 587	41	520	78 272	91,9	88,8
Egg	49	620	79 629	53	684	76 848	90,6	93,9
Fjørfe	42	559	75 662	44	569	79 053	98,2	94,0
Blandet	93	1 227	75 640	98	1 298	75 846	94,5	94,3
Annet	205	3 580	57 197	231	4 578	50 370	78,2	88,8

Dette resultatet endrer seg lite når en ser på maksimalt tilskudd istedenfor utbetalt tilskudd. Bruk innenfor driftsformene melk, geit, egg og fjørfe ser ut til å utnytte avløsertilskuddet mest. I den andre enden finner en bruk med sau og bruk med variert eller lite husdyrproduksjon. Her er det rundt 80 prosent av brukene som kvalifiserer til avløsertilskudd, som også søker om tilskudd. Utnyttelsesgraden er lavest for sauebruk når en ser på beløp. Utbetalingsbeløpet innen driftsform sau kunne vært 44 mill. kr eller 16 prosent høyere om alle kvalifiserte bruk hadde søkt om maksimalbeløpet for avløsertilskudd.

Resultater for flere år og de tre regionale inndelingene finnes i vedlegg 2. Figur 2 viser at det ikke ser ut til å være betydelige regionale forskjeller i utnyttelsen av avløsertilskuddet som ikke kan forklares med den regionale fordelingen av driftsformer. Utnyttelsesgraden målt på antall bruk varierer mellom 75 prosent i Oslo/Akershus og 93,8 prosent i Sør-Trøndelag. Utnyttelsesgraden målt på tilskuddsbeløp er også lavest i Oslo/Akershus (85,7 prosent) og høyest i Hedmark (94,1 prosent). Et generelt trekk er at regioner med mye husdyrproduksjon og større bruk også har høy utnyttelsesgrad. Et mulig unntak kan være Nord-Norge som har en relativt sett lav utnyttelsesgrad gitt at bruk med melk og geit er de dominerende driftsformene i Nord-Norge (som er kjennetegnet ved høy utnyttelsesgrad). Den relativt lave utnyttelsesgraden i Oslo/Akershus skyldes trolig at hestehold kvalifiserer for avløsertilskudd, men at mange bruk med hest ikke søker om tilskudd.



Figur 2: Utnyttelsesgrad av avløsertilskuddet for henholdsvis antall bruk (rød) og tilskuddsbeløp (blå) etter fylke i 2022 (prosent). Oslo og Akershus regnes som ett fylke.

Utnyttelsesgraden ligger nokså stabilt i tidsperioden for analysen. Tallene for 2022 er derfor nokså representative også for tidligere år.

Tabell 2 viser antall timer finansiert av tilskudd til avløser ved ferie og fritid og andel kalkulert arbeidsforbruk ved både utbetalt tilskudd og maksimalt tilskudd etter driftsform i 2022. I snitt finansierte avløsertilskuddet 222 timer pr. bruk eller 11,2 prosent av gårdbrukerens kalkulerte arbeidsforbruk. Om alle bruk hadde søkt det maksimale tilskuddsbeløpet, ville antall timer falt til 213 timer, men andel arbeidsforbruket økt til 11,9 prosent. Det skyldes igjen at det heller er mindre bruk som lar være å søke om avløsertilskudd. Det er stor variasjon mellom driftsformer.

Antall timer er høyest for bruk med melk og geit (ca. 320 timer), fulgt av svin, egg, fjørfe og blandet husdyrproduksjon (ca. 280 timer). Antall timer finansiert av avløsertilskuddet for et gjennomsnittlig sauebruk er med 148 timer under halvparten av antall timer for et gjennomsnittlig melkebruk. Dette har muligens sammenheng med at et sauebruk som regel er mindre regnet i antall årsverk utført av gårdbrukeren sammenlignet med et melkebruk.

Tabell 2: Timer finansiert av tilskudd til avløser ved ferie og fritid og andel kalkulert arbeidsforbruk ved utbetalt tilskudd og maksimalt tilskudd etter driftsform i 2022

	Utbetalt tilskudd		Maksimalt tilskudd	
	Timer pr. bruk	Andel kalkulert arbeidsforbruk (%)	Timer pr. bruk	Andel kalkulert arbeidsforbruk (%)
Alle	222	11,2	213	11,9
Melk	321	17,1	331	18,1
Storfe	171	10,0	169	11,1
Melk/storfe	318	16,2	329	18,3
Sau	148	8,7	141	10,1
Geit	321	17,6	334	18,8
Svin	282	16,3	293	18,2
Egg	279	14,6	266	15,6
Fjørfe	278	17,5	290	18,7
Blandet	278	15,2	279	16,2
Annet	210	4,4	185	4,9

Antall timer som finansieres gjennom avløsertilskuddet tilsvarer 16-17 prosent av gårdbrukerens kalkulerte arbeidsforbruk for bruk innen driftsformene melk, geit, svin og fjørfe. Det er den høyeste andelen blant alle driftsformer. Sau (8,7 prosent) og ensidig storfeproduksjon (10,0 prosent) ligger lavest hvis en ser bort fra driftsformer med lite husdyrproduksjon (annet, 4,4 prosent). Ved maksimalt tilskudd (dvs. maksimal utnyttelse av alle bruk), øker delen av gårdbrukerens kalkulerte arbeidsforbruk som kan finansieres gjennom avløsertilskuddet med 1-2 prosentpoeng.

Tabell 3 viser utbetalt tilskudd, maksimalt tilskudd og tilskuddsbehov for å dekke 25 prosent av gårdbrukerens kalkulerte arbeidsbehov i 2022. Denne andelen er beregnet under forutsetning om at avløsertilskuddet skal finansiere 25 feriedager, 9 helligdager og én frihelg i måneden. Tilskuddsbehovet er på ca. 2,6 mrd. kr og dermed om lag dobbelt så høyt som utbetalt tilskudd. Det forutsetter høyere satser og en heving av øvre grense av tilskuddet til 126 208 kr pr. bruk. Bruk innenfor driftsformen sau ville fått den største økningen fra 274 mill. kr i utbetalt tilskudd til 782 mill. kr i tilskuddsbehov. Bruk med ensidig storfeproduksjon ville doblet tilskuddet fra 155 mill. kr til 382 mill. kr.

Tabell 3: Utbetalt tilskudd, maksimalt tilskudd og tilskuddsbehov for å dekke 25 prosent av gårdbrukerens kalkulerte arbeidsbehov etter driftsform i 2022 (mill. kr)

	Utbetalt tilskudd	Maksimalt tilskudd	Tilskuddsbehov
Sum driftsformer med husdyrprod.	1 329	1 458	2 635
Melk	452,4	476,6	663,7
Storfe	155,3	172,5	381,8
Melk/storfe	1,9	2,1	3,0
Sau	273,8	317,9	782,4
Geit	20,5	21,8	30,1
Svin	42,4	47,4	65,4
Egg	51,0	54,6	82,2
Fjørfe	42,5	45,2	62,2
Blandet husdyrproduksjon	89,6	95,1	147,7
Andre driftsformer med husdyrprod.	199,9	225,0	416,2

3.2.2 Avløsertilskudd ved sykdom, fødselspermisjon mv

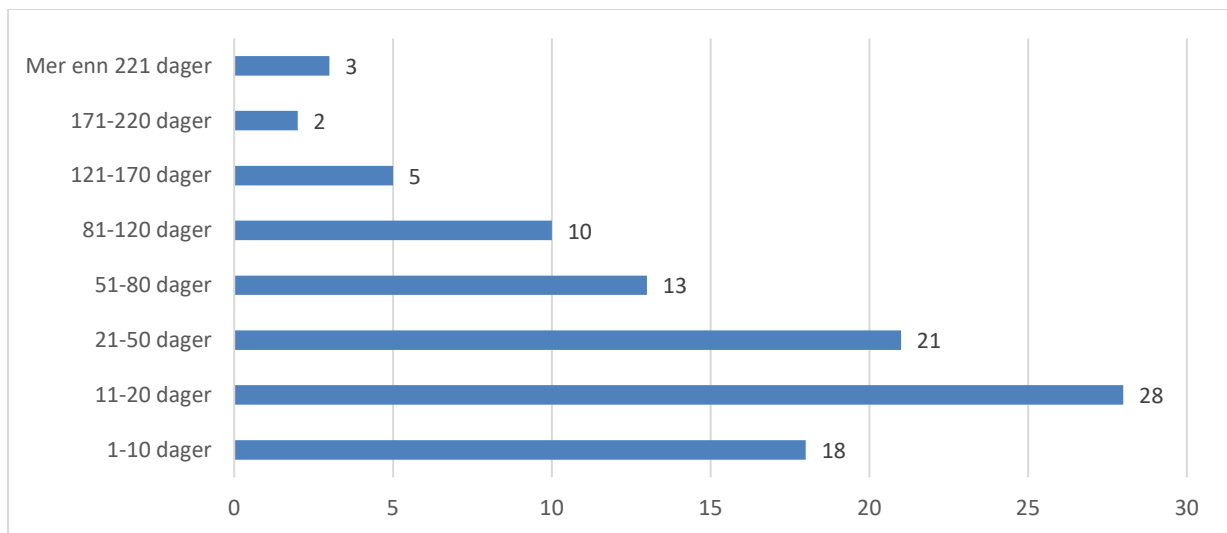
Det var sendt 3607 søknader om tilskudd til avløser ved sykdom, fødselspermisjon mv. i 2022. Gjennomsnittlig antall dager pr. søknad var 49 og gjennomsnittlig utbetalt sum var 34 278 kroner, mens mediansummen var 23 820 kroner. Tabellen nedenfor viser totalt utbetalt tilskudd årene 2012-2022.

Tabell 4: Utbetalt tilskudd ved sykdom, fødselspermisjon mv. 2012-2022.

År	Utbetalt tilskudd
2012	163 000 526
2013	166 070 325
2014	176 061 255
2015	165 163 597
2016	142 891 312
2017	138 534 291
2018	140 361 492
2019	129 466 645
2020	149 363 845
2021	124 540 595
2022	123 525 571

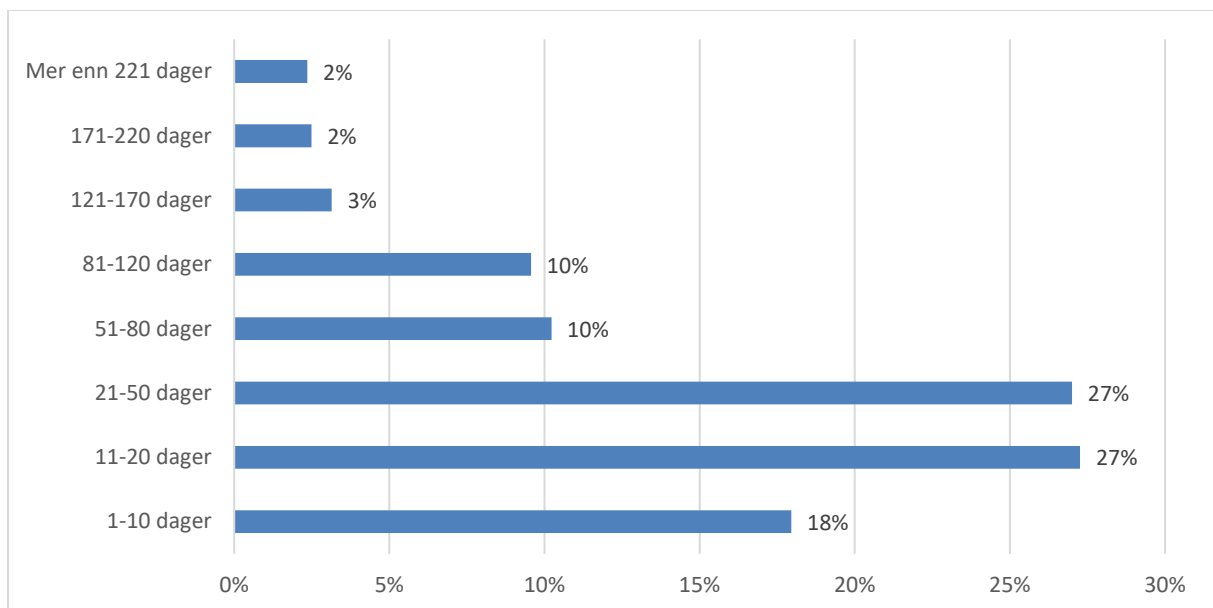
Tabellen viser at totalsummen er lavere i 2022 enn i 2012. Sammenstilt med nedgangen i antall foretak (hentet fra Produksjonstilskuddsregisteret) for de samme årene ser det ut som det er noe sammenheng mellom nedgangen i antall foretak og nedgangen i totalsum. Totalsummen er redusert med 24 prosent, mens antall foretak har gått ned 14 prosent. Det betyr også at det er andre grunner til nedgang enn at det er blitt færre foretak. Dette er ikke undersøkt nærmere her.

I Figur 3 nedenfor ser vi at omtrent 2/3 av periodene varer fra 1-50 dager. 20 prosent av søknadsperiodene for tilskudd til sykdom mv. varer mer enn 81 dager.



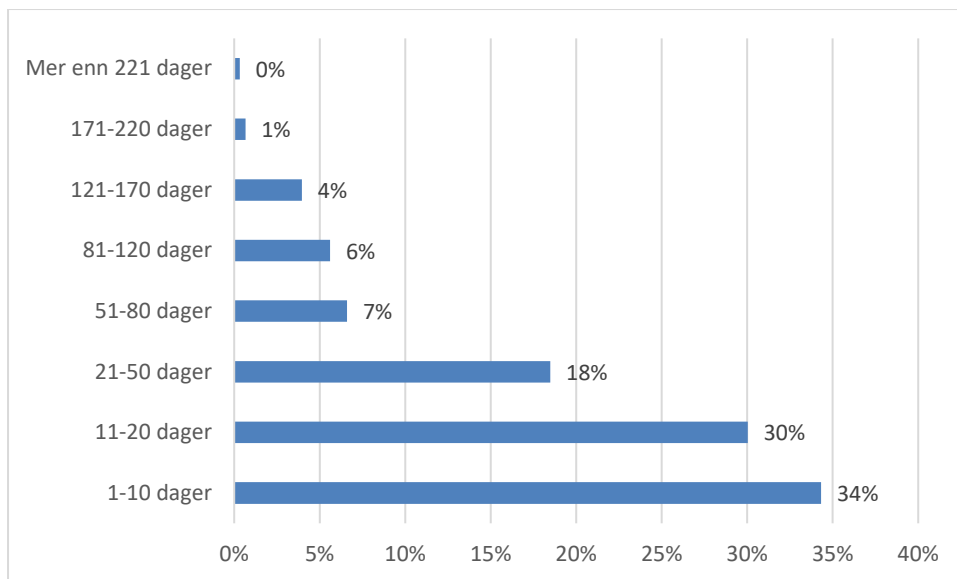
Figur 3: Prosentvis fordeling av varigheten på søknadsperiodene ved avløsertilskudd ved sykdom, fødselspermisjon mv. i 2022. I prosent. (n=3607)

21 prosent av gårdbrukerne som sendte søknad om tilskudd til sykdom, fødselspermisjon mv. benyttet seg av egen ansatt til avløser, mens resten brukte andre personer til avløser. Egen ansatt til avløser er mest brukt ved kortere sykdomsperioder. 72 prosent av gårdbrukerne som benyttet egen ansatt til avløser ved sykdom mv. hadde sykdomsperioder på opptil 50 dager.



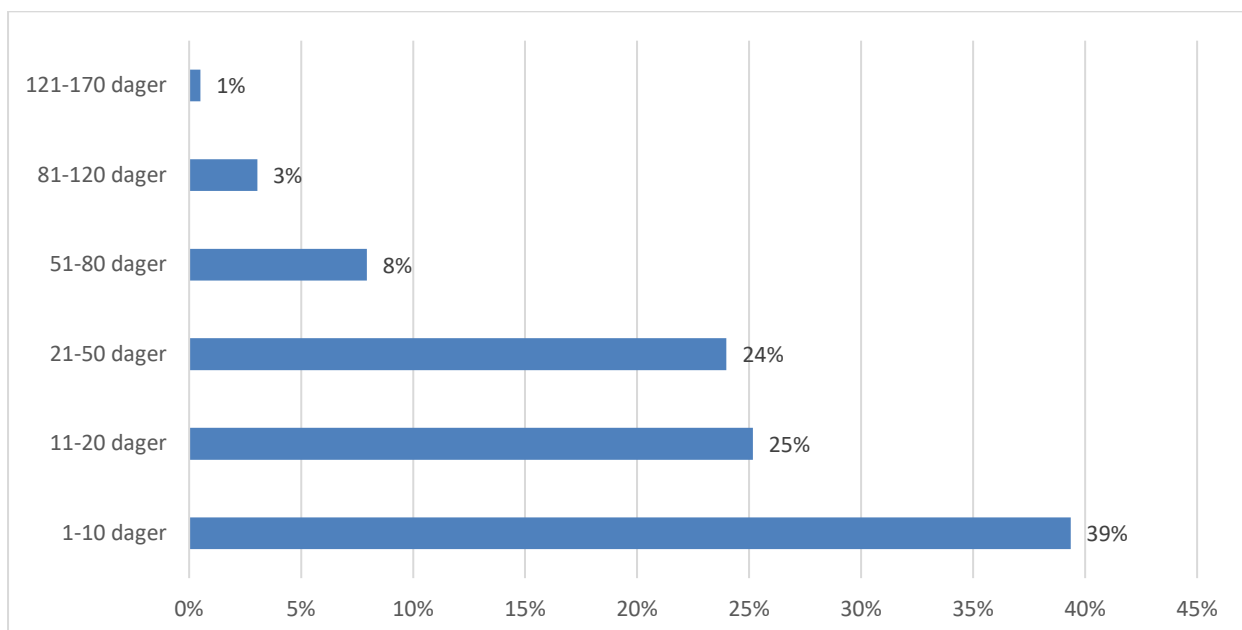
Figur 4: Prosentvis fordeling varighet søknadsperiode ved bruk av egen ansatt til avløser i 2022. I prosent. (n=793)

Det var kun 8 prosent av utvalget som benyttet ansatt i firma eller selvstendig til avløsning ved sykdom, fødselspermisjon mv. I figuren nedenfor kan vi se at av de som gjorde dette var det flest blant de med kortere sykdomsperioder (64 prosent opp til og med 20 dager).



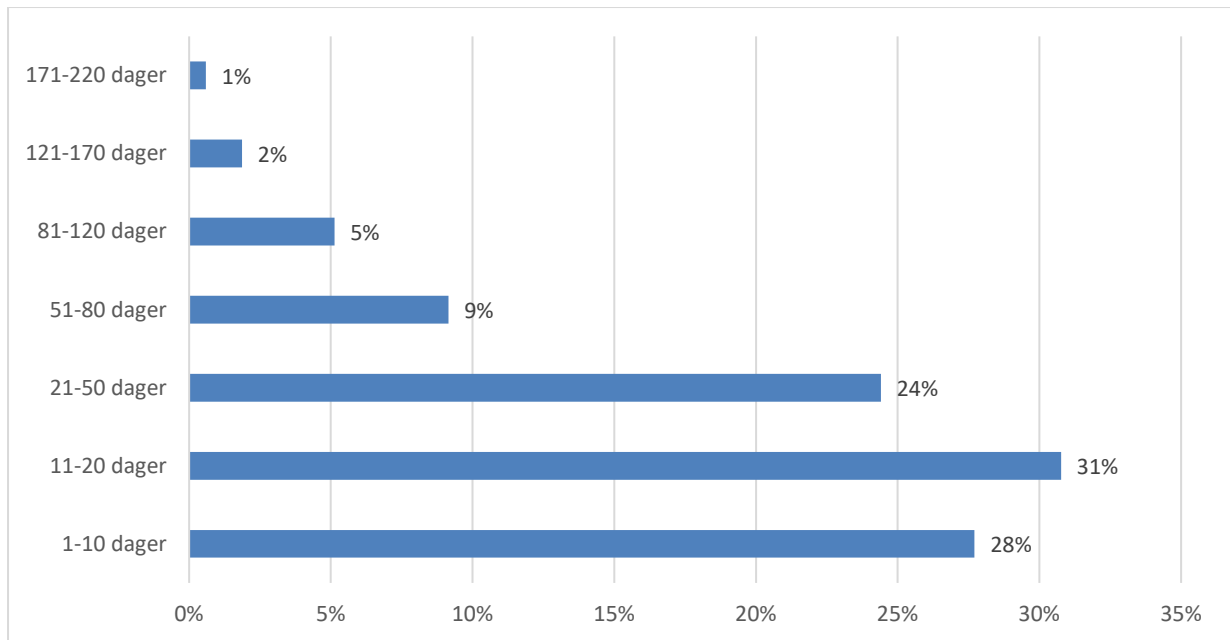
Figur 5: Prosentvis fordeling varighet søknadsperiode og bruk av avløser ansatt i firma eller selvstendig i 2022. I prosent. (n=303).

Videre benyttet 16 prosent av utvalget seg av landbruksvikar da de var syke/skadet/i permisjon. Figuren nedenfor viser fordelingen på bruken av landbruksvikarer og varigheten på denne bruken.



Figur 6: Prosentvis fordeling varighet søknadsperiode og bruk av landbruksvikar i 2022. I prosent. (n=592).

65 prosent av gårdbrukerne i statistikken benyttet seg av avløser ansatt i avløserlag ved sykdom, fødselspermisjon mv. Figuren nedenfor viser fordelingen på bruken av avløser ansatt ved avløserlag fordelt på intervallene for varighet ved søknadsperioden.



Figur 7: Prosentvis fordeling varighet søknadsperiode og bruk av avløser ansatt i avløserlag i 2022. I prosent. (n=2360)

3.3 Kort oppsummering

Faktisk bruk av tilskudd til avløser ved ferie og fritid ligger nokså stabilt over tid på ca. 90 prosent både av alle bruk som er tilskuddsberettiget, og av maksimalt utbetalingsbeløp. Gjennomsnittlig utbetalingsbeløp var på ca. 60 000 kr pr. bruk. Det er særlig mindre bruk som ikke søker. Vi finner i mindre grad regionale forskjeller, men derimot forskjeller mellom driftsformer. Bruk med ensidig storfehold eller sauehold og bruk som har lite husdyrhold av total aktivitet, utnytter tilskudd til avløser ved ferie og fritid i klart mindre grad.

Heving av maksimalbeløpet til 126 580 kr i 2023 har bidratt til at tilskudd til avløser ved ferie og fritid gir grunnlag til å finansiere avløser for 25 feriedager, én helg i måneden og 9 helligdager. Det tilsvarer 25 prosent av ett årsverk i jordbruket. Om denne økningen hadde blitt gjennomført i 2022 og alle bruk hadde utnyttet ordningen fullt ut, hadde utbetalt avløsertilskudd blitt doblet fra 1,3 mrd. kr til 2,6 mrd. kr. Bruk med sau og ensidig storfehold hadde fått den største økningen. Dette tyder på at jordbruksoppgjøret 2023 kan ha rettet på en skjevhet i utnyttelse av tilskudd til avløser ved ferie og fritid.

4. Gårdbrukernes behov og erfaringer

4.1 Kort om undersøkelsen

For å innhente kunnskap om gårdbrukernes behov og erfaringer med bruk av avløsere og landbruksvikarer, ble det gjennomførte en spørreundersøkelse blant et tilfeldig utvalg norske gårdbrukere. Formålet med undersøkelsen var å finne ut mer om brukerens behov og tilgang på avløsere og landbruksvikarer. I dette kapitlet vil vi først kort oppsummere datamaterialet og prosessen med gjennomføringen av undersøkelsen, før vi videre presenterer resultater fra undersøkelsen. Til slutt vil vi oppsummere de viktigste funnene i undersøkelsen.

4.2 Gjennomføring og datagrunnlag

Spørreundersøkelsen ble gjennomført som en e-post-undersøkelse og sendt ut til et nasjonalt utvalg av norske gårdbrukere. Populasjonsgrunnlaget for undersøkelsen (de vi ønsket å nå) var gårdbrukere (enkelpersonsforetak) som hadde søkt om produksjonstilskudd og som i løpet av 2022 hadde mottatt avløsertilskudd ved ferie og fritid (totalt 20 450 personer). Grunnlaget for å kun sende undersøkelsen til gårdbrukere som hadde mottatt avløsertilskudd ved ferie og fritid, var et resultat av at (1) vi som følge av personvern hensyn ikke hadde mulighet til å skille ut gårdbrukere som hadde mottatt avløsertilskudd ved sykdom, og (2) at undersøkelsen antakelig ville oppleves som lite relevant for gårdbrukere som verken hadde mottatt avløsertilskudd ved ferie og fritid eller ved sykdom o.l. En annen forutsetning for å kunne bli trukket ut for å delta i undersøkelsen var at gårdbrukerne måtte være registrert med en e-post-adresse. Totalt hadde 97,5 prosent av enkeltpersonforetakene med de nevnte kriteriene ovenfor en oppgitt e-post-adresse (totalt 19 948 gårdbrukere).

Med utgangspunkt i denne populasjonen, gjorde vi et tilfeldig uttrekk på 5000 gårdbrukere som fikk tilsendt en e-post med en invitasjon til å delta i undersøkelsen. Spørreundersøkelsen ble sendt ut i midten av november 2023, med én påminnelse to uker senere. Totalt gjennomførte 725 gårdbrukere hele spørreundersøkelsen, noe som gir en svarprosent på rundt 15 prosent, etter at bruttoutvalget har blitt renset for blant annet respondenter med feil e-post-adresse, bruk som nylig har blitt nedlagt, og lignende (totalt 126 respondenter).

Selv om responsen på undersøkelsen kan oppfattes som lav, er *størrelsen* på utvalget likevel analytisk tilstrekkelig uten at det medfører for store feilmarginer. I tillegg, som tidligere studier også har illustrert, så er ikke kvaliteten ved undersøkelsen nødvendigvis knyttet til responsen på undersøkelsen (Zahl-Thanem mfl. 2021). Det viktigste er hvorvidt frafallet er tilfeldig eller om frafallet skyldes systematiske skjevheter. Noen av disse skjevhetene er vanskelige å kontrollere for, mens andre kan vi kontrollere for ved å sammenligne utvalget som har besvart undersøkelsen med data for populasjonen. Nedenfor har vi derfor sammenlignet utvalget i undersøkelsen opp mot populasjonsdata på en del sentrale variabler. Mer spesifikt har vi undersøkt

representativiteten i undersøkelsen i henhold til geografi (fylke), alder, kjønn og areal i drift. Denne sammenligningen kommer frem i tabellen nedenfor.

Tabell 5: Sammenligning av variabler i spørreundersøkelsen med populasjonsdata.

Variabler	Populasjons data	Spørreundersøkelse (n=725)		
	Prosentvis fordeling	Prosentvis fordeling	Std.feil	95% konf. int.
Fylke				
Rogaland	14.6%	13.1%	0.01	[10.6-15.6]
Møre og Romsdal	7.3%	7.2%	0.01	[5.3-9.1]
Nordland	6.0%	6.1%	0.01	[4.3-7.8]
Viken	8.9%	9.7%	0.01	[7.5-11.8]
Innlandet	17.9%	17.1%	0.01	[14.4-19.9]
Vestfold og Telemark	4.1%	4.1%	0.01	[2.7-5.6]
Agder	5.1%	3.0%	0.01	[1.8-4.3]
Vestland	17.7%	14.9%	0.01	[12.3-17.5]
Trøndelag	15.0%	20.3%	0.01	[17.3-23.2]
Troms og Finnmark	3.5%	4.6%	0.01	[3.0-6.1]
Alder				
Under 40 år	17.7%	15.4%	0.01	[12.8-18.1]
40-59 år	51.3%	58.6%	0.02	[55.0-62.2]
60 år eller eldre	30.9%	25.9%	0.02	[22.7-29.1]
Kjønn				
Kvinne	17.1%	18.6%	0.01	[15.8-21.5]
Mann	82.9%	81.4%	0.01	[78.5-84.2]
Areal				

Under 50 dekar	9.1%	6.3%	0.01	[4.6-8.1]
50-99 dekar	11.5%	10.6%	0.01	[8.4-12.9]
100-249 dekar	33.6%	30.3%	0.01	[27.0-33.7]
250-499 dekar	28.1%	30.8%	0.01	[27.4-34.1]
500 dekar eller mer	17.8%	21.9%	0.02	[18.9-25.0]

Merk: *Populasjonsdata for fylke og areal er beregnet med utgangspunkt i gårdsbruk som har mottatt avløsertilskudd ved ferie og fritid (som er populasjonsgrunnlaget), mens populasjonsdata for alder og kjønn er beregnet på alle enkeltpersonsforetak i landbruket (uavhengig av om de har mottatt avløsertilskudd eller ikke). Dette fordi det ikke var mulig å oppdrive populasjonsdata for alder og kjønn for kun de som har mottatt avløsertilskudd.*

Overordnet viser tabellen at fordelingen i utvalget samsvarer godt med fordelingen i populasjonen på variablene som inngår i tabellen, der de fleste av forskjellene faller innenfor konfidensintervallet til utvalget i undersøkelsen. Unntaket er Trøndelag og Vestland fylker som er svakt overrepresentert i undersøkelsen sammenlignet med fordelingen i populasjonen, mens gårdsbruk under 50 dekar er noe underrepresentert. I tillegg er det en svak overrepresentasjon av gårdbrukere i aldersgruppen 40-59 år, selv om populasjonsgrunnlaget i tabellen ved alder avviker noe fra populasjonsgrunnlaget for undersøkelsen (se merknad under tabellen for nærmere informasjon).

Samlet sett anser vi likevel disse forskjellene som svært marginale, uten at de representerer noen systematiske skjevheter som vil påvirke resultatene i undersøkelsen i nevneverdig grad. Vi anser med andre ord representativiteten i undersøkelsen som god, gitt de sammenligningene vi har gjort ovenfor.

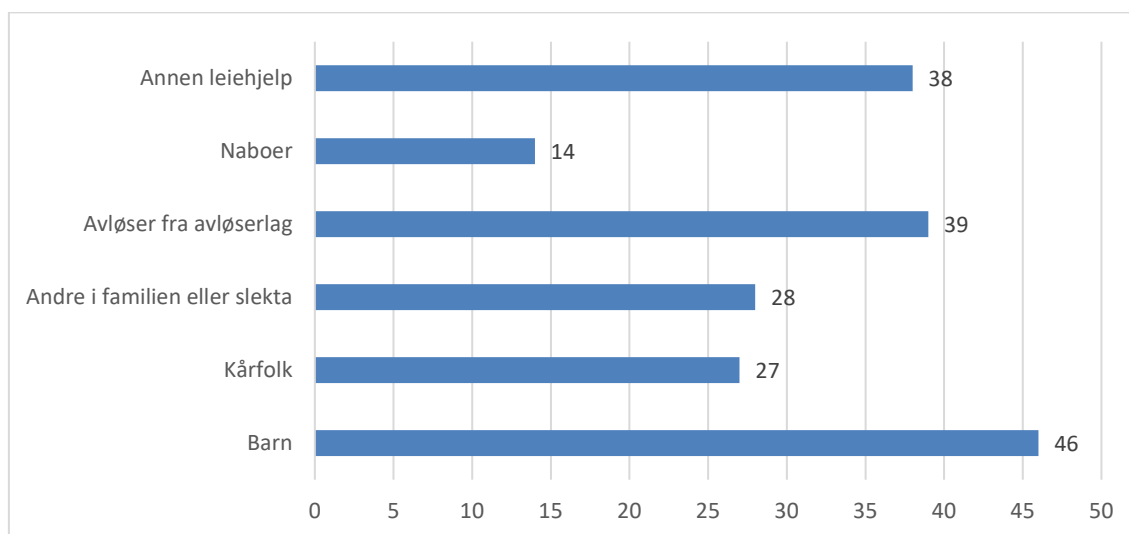
4.3 Resultater

I denne delen vil vi presentere resultater som viser gårdbrukernes bruk av avløser, hvilke erfaringer gårdbrukerne har med avløserordningen, hvordan gårdbrukerne oppfatter tilgangen på avløser, og avslutningsvis, hvilke endringer gårdbrukerne ønsker i avløserordningen.

4.3.1 Gårdbrukerens bruk av avløser

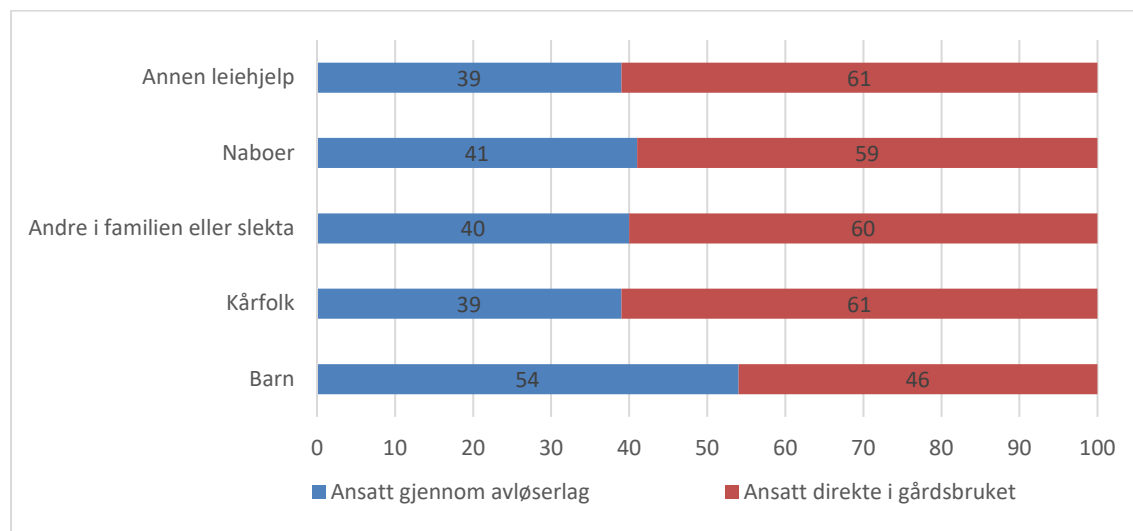
Figur 8 viser *hvem* som har jobbet som avløser i gårdsdrifta. Overordnet viser figuren at flest gårdbrukere oppgir at det er barn som har jobbet som avløser (46 prosent), tett etterfulgt av avløser fra avløserlag (39 prosent) eller annen leiehjelp (38 prosent). Andre i familien (28 prosent) og kårfolk (27 prosent) utgjør også en viktig gruppe avløser i gårdsdrifta, mens en relativt liten andel oppgir at naboer har jobbet som avløser (14 prosent). Med andre ord illustrerer figuren at det er en forholdsvis jevn fordeling mellom familie og innleid arbeidskraft når det gjelder hvem som har jobbet

som avløser. Det er mulig å kombinere flere typer avløserer, slik at summen blir mer enn 100.



Figur 8: Hvem har jobbet som avløser i gårdsdrifta (flere kryss mulig). I prosent. (n=718)

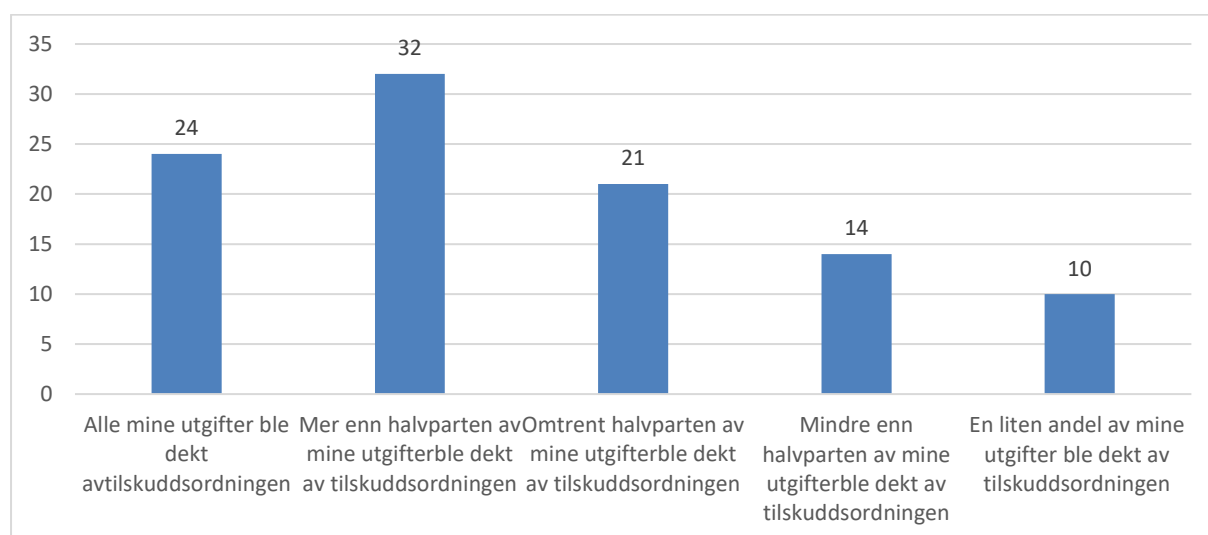
Videre viser Figur 9 avløsernes ansettelsesform. Overordnet oppgir rundt 4 av 10 gårdbrukere at avløserne var ansatt gjennom avløserlag, mens resterende 6 av 10 oppgir at de var direkte ansatt i gårdsbruket. Unntaket er når barn jobber som avløserer, der en noe større andel (54 prosent) oppgir at barna var ansatt gjennom avløserlag.



Figur 9: Avløsernes ansettelsesform. I prosent. (n= 718).

I spørreundersøkelsen ble gårdbrukerne også bedt om å anslå hva de betaler i timepris til de ulike avløserer som er direkte ansatt i gårdsbruket. Gjennomsnittlig timepris ble her oppgitt å variere fra rundt 180 kroner for kårfolk, 194 kroner for barn, 204 kroner for andre i familien eller slekta og 234 kroner for naboer. De som oppgis å få mest pr. time var annen leiehjelp med 250 kroner timen.

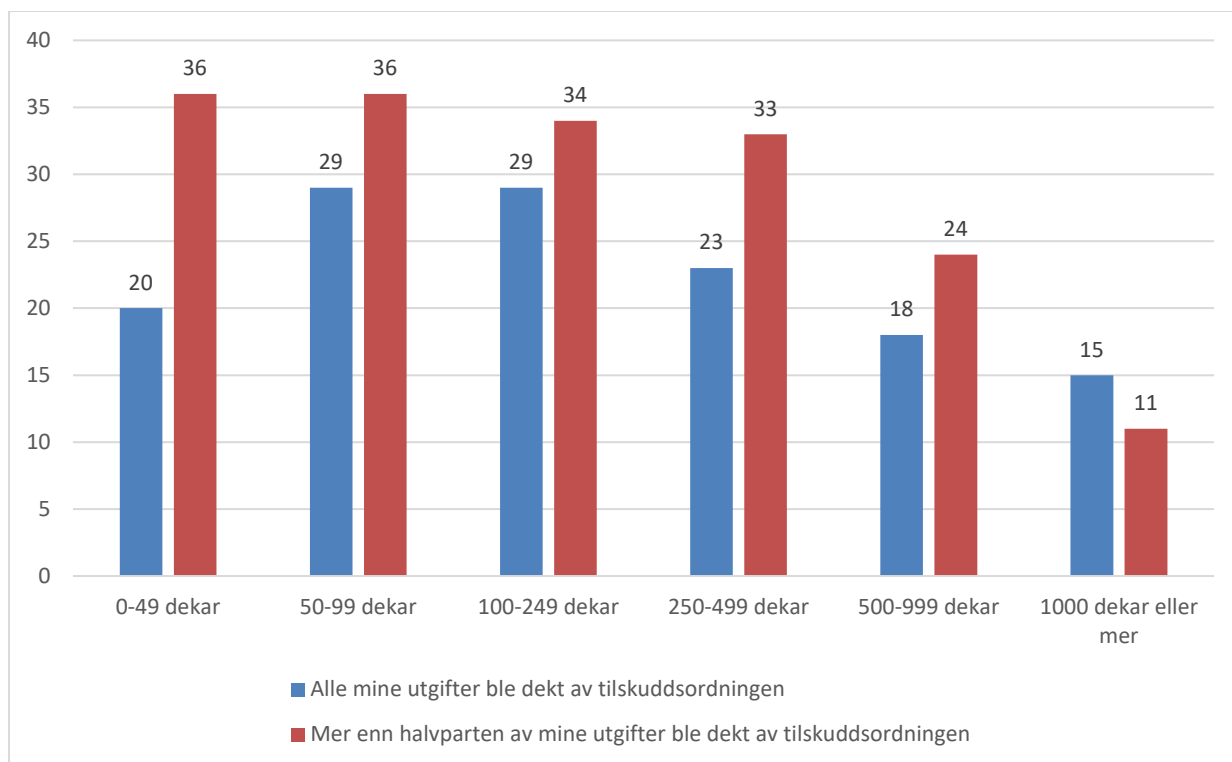
Figur 10 viser hvor stor andel av de faktiske utgiftene til avløsning ved ferie og fritid som gårdbrukeren oppgir ble dekt av tilskuddet i 2022. Kort oppsummert viser figuren at omtrent en fjerdedel av gårdbrukerne oppgir at *alle* de faktiske utgiftene til avløsning ved ferie og fritid ble dekt av tilskuddet i 2022, mens resterende oppgir at tilskuddet *ikke* dekte de faktiske utgiftene. Vi ser også at omtrent en av fem gårdbrukere oppgir at mindre enn halvparten av utgiftene ble dekt av tilskuddsordningen for avløsning ved ferie og fritid.



Figur 10: Andel av de faktiske utgiftene til avløsning ved ferie og fritid som gårdbrukeren oppgir ble dekt av tilskuddet i 2022. I prosent. (n= 716).

Figur 11 viser at gårdbrukere som driver gårdsbruk med større areal oppgir å få en mindre andel av utgiftene dekt sammenlignet med gårder med mindre areal. For eksempel oppgir 29 prosent av gårdbrukerne med gårder på 100-249 dekar at tilskuddsordningen dekte alle utgifter, mens dette gjelder kun 15 prosent av de med areal på over 1000 dekar (til sammenligning var gjennomsnittlig størrelse på et norsk gårdsbruk i 2022 261 dekar (Landbruks- og matdepartementet 2023). Samme tendens gjelder også når man ser på andelen gårdbrukere som oppgir at de fikk dekket over halvparten av utgiftene. Dette har naturlig nok sammenheng med at arbeidsmengden på de største brukene ofte kan være større, mens maksbeløpet for utbetaling av avløsertilskudd for ferie og fritid er likt uavhengig av gårdsstørrelse størrelser².

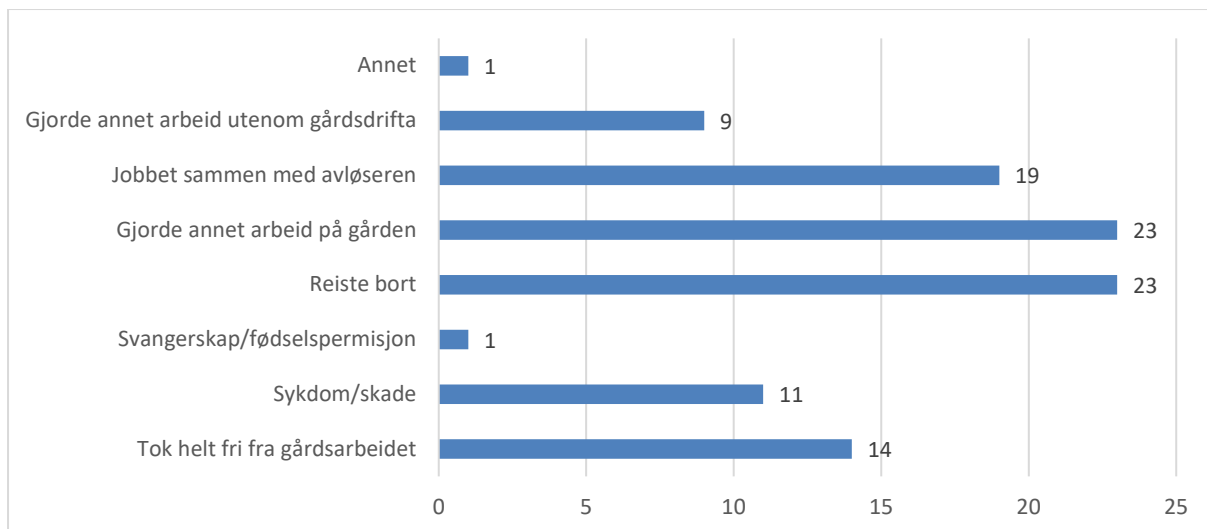
² I 2023 var maksimalt utbetalt beløp avløsertilskudd for ferie og fritid 126.580 kr Landbruksdirektoratet (2023). "Produksjonstilskudd og avløsertilskudd – foreløpige satser. <https://www.landbruksdirektoratet.no/nb/jordbruk/ordninger-for-jordbruk/produksjonstilskudd-og-avlosertilskudd-i-jordbruket/produksjonstilskudd-og-avlosertilskudd--forelopige-satser>."



Figur 11: Andel av de faktiske utgiftene til avløsning ved ferie og fritid som gårdbrukeren oppgir ble dekt av tilskuddet i 2022, fordelt på arealklasser. I prosent.

Så hva gjør gårdbrukeren når han eller hun har avløser på gården? Brukes avløsningen som et påskudd til å ta fri, eller fortsetter gårdbrukeren å jobbe på gården alene eller sammen med avløseren? For å kunne svare på dette ble brukerne i undersøkelsen stilt følgende spørsmål: «Hva gjorde du forrige gang du hadde avløser som jobbet på gården?». Figur 12 viser fordelingen på svaret ved dette spørsmålet. Totalt viser figuren at 42 prosent av gårdbrukerne enten gjorde annet arbeid på gården, alene eller sammen med avløseren. I tillegg oppgir 9 prosent av brukerne at de gjorde annet arbeid utenom gårdsdrifta. Til sammenligning tok 37 prosent helt fri eller reiste bort fra gården, mens i overkant av 11 prosent var syk/skadet eller i svangerskap/fødselspermisjon. Med andre ord illustrerer figuren at det er et stort spenn i hvordan avløsere brukes, og at det er en ganske jevn fordeling mellom bruk av avløsere til ferie, fritid, sykdom o.l., og bruk av avløsere som et supplement knyttet til arbeid på eller utenfor gårdsdrifta.

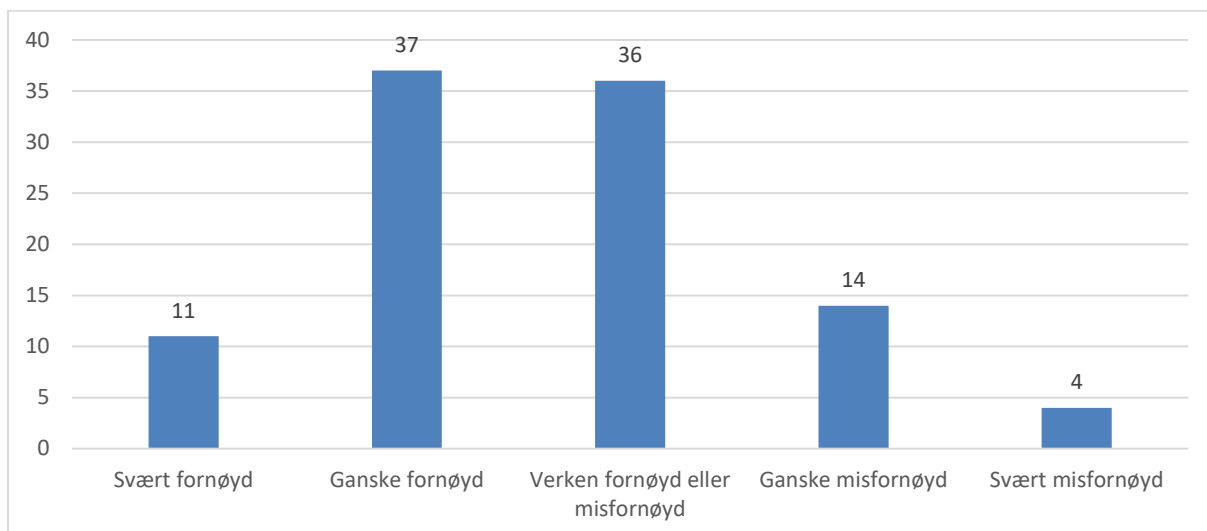
Det er ikke et krav knyttet til tilskuddsordningen at gårdbrukeren skal ta fri fra gårdsarbeidet ved bruk av avløser.



Figur 12: Hva gårdbrukeren gjorde forrige gang han eller hun hadde avløser som jobbet på gården. I prosent. (n= 718).

4.3.2 Erfaringer med avløsere og avløserordningen

Vi vil nå se nærmere på gårdbrukerens erfaringer med avløserordningen. Figur 13 viser hvor fornøyd eller misfornøyd gårdbrukeren er med avløserordningen ved ferie og fritid. Overordnet viser figuren at det er en overvekt av gårdbrukere som er ganske eller svært fornøyd med avløserordningen ved ferie og fritid (48 prosent) sammenlignet med andelen som er ganske eller svært misfornøyd med ordningen (18 prosent). I tillegg oppgir en relativt stor andel (36 prosent) at de verken er fornøyd eller misfornøyd med avløserordningen.



Figur 13: Figuren viser hvor fornøyd eller misfornøyd gårdbrukerne er med avløserordningen ved ferie og fritid slik den er i dag. I prosent. (n=711).

Når likevel 18 prosent av gårdbrukerne oppgir at de er ganske eller svært misfornøyd med avløserordningen ved ferie og fritid er et betimelig spørsmål *hvorfor* eller hva ved avløserordningen de er misfornøyd med. Gårdbrukere som enten oppga at de var

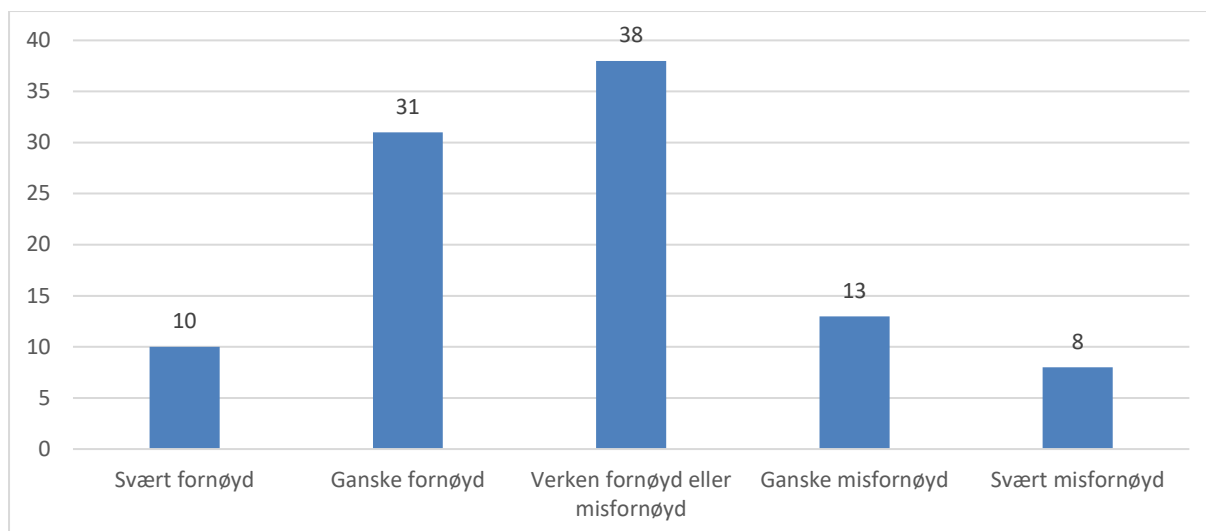
ganske eller svært misfornøyd med avløserordningen fikk derfor et åpent oppfølgingsspørsmål om hvorfor de er misfornøyde med ordningen. Totalt 94 gårdbrukere svarte på dette spørsmålet, og overordnet er det tre tilbakemeldinger som går igjen:

1. Avløsertilskuddet oppleves å være for lavt.
2. Det oppleves å være vanskelig å få tak i kompetente avløsere.
3. Det oppleves som krevende å måtte forskuddsbetale.

Disse tilbakemeldingene utdypes mer senere i kapitlet (se delkapittel 4.3.4 om «Hvilke endringer ønsker gårdbrukerne i avløserordningen?»).

Supplerende analyser (ikke inkludert her) viser at gårdbrukerne er mer fornøyde med ordningen jo eldre de er. Samtidig er kvinner noe mindre fornøyde enn menn, og desto mindre andel av utgiftene til ferie og fritid som dekkes av ordningen, jo mindre fornøyd er gårdbrukerne med ordningen. For eksempel viser supplerende analyser at mens 60 prosent av de som fikk alle utgifter dekt er enten svært eller ganske fornøyd med ordningen, er kun 41 prosent av de som fikk omtrent halvparten av utgiftene dekt fornøyde.

Vi skal nå se nærmere på hvor fornøyde eller misfornøyde gårdbrukere er med avløserordningen ved sykdom, fødsel eller tilsvarende. Figur 14 viser at 49 prosent av gårdbrukerne i løpet av de siste to årene har mottatt tilskudd til avløsning, eller benyttet seg av landbruksvikar ved sykdom, fødsel eller tilsvarende, mens resterende 51 prosent ikke har gjort det. Det innebærer at 355 av brukerne i denne undersøkelsen har en relativt fersk erfaring med akkurat denne ordningen. Blant disse så oppgir rundt 4 av 10 gårdbrukere at de er ganske eller svært fornøyd med ordningen, rundt 4 av 10 at de verken er fornøyd eller misfornøyd, mens 2 av 10 oppgir at de er misfornøyde med ordningen. Med andre ord er fordelingen ganske lik som ved gårdbrukernes holdninger til avløserordningen ved ferie og fritid, selv om det er en noe større andel som oppgir å være misfornøyd med avløserordningen ved sykdom, fødsel, o.l.

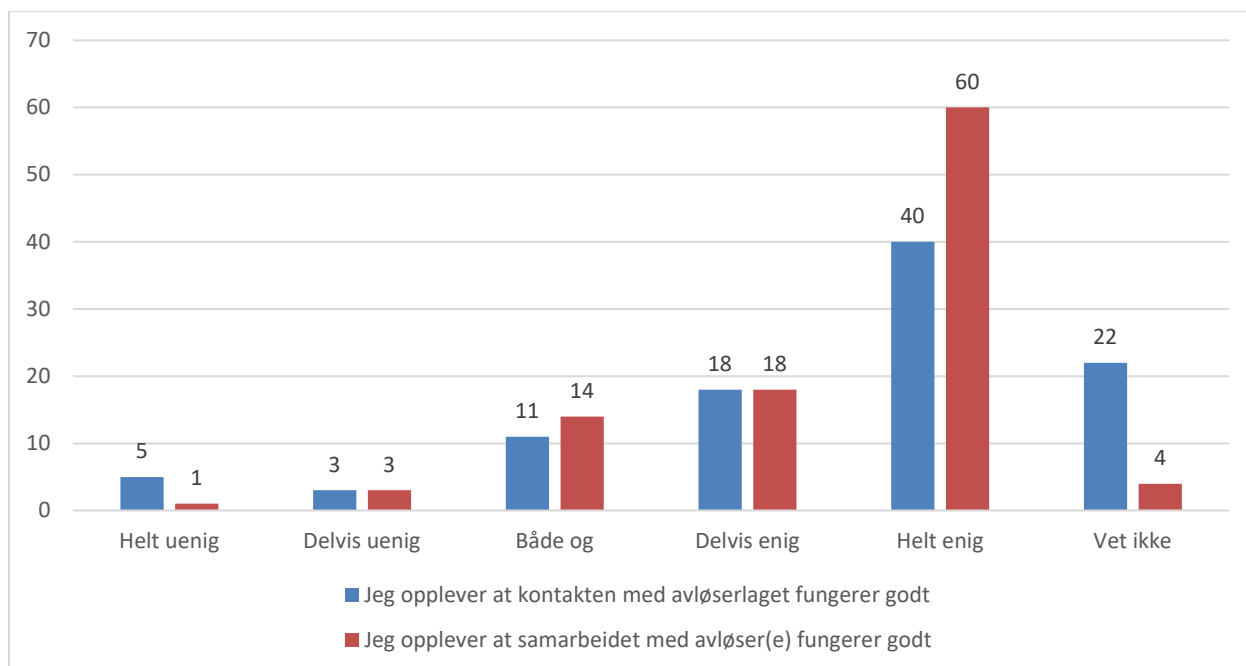


Figur 14: Figuren viser hvor fornøyd eller misfornøyd gårdbrukerne er med avløserordningen ved sykdom, fødsel, o.l. slik den er i dag. I prosent. (n= 355).

Også når det gjelder avløserordningen for sykdom, fødsel o.l, er det kjønnsforskjeller, der kvinner oppgir å være noe mindre fornøyd med ordningen enn menn.

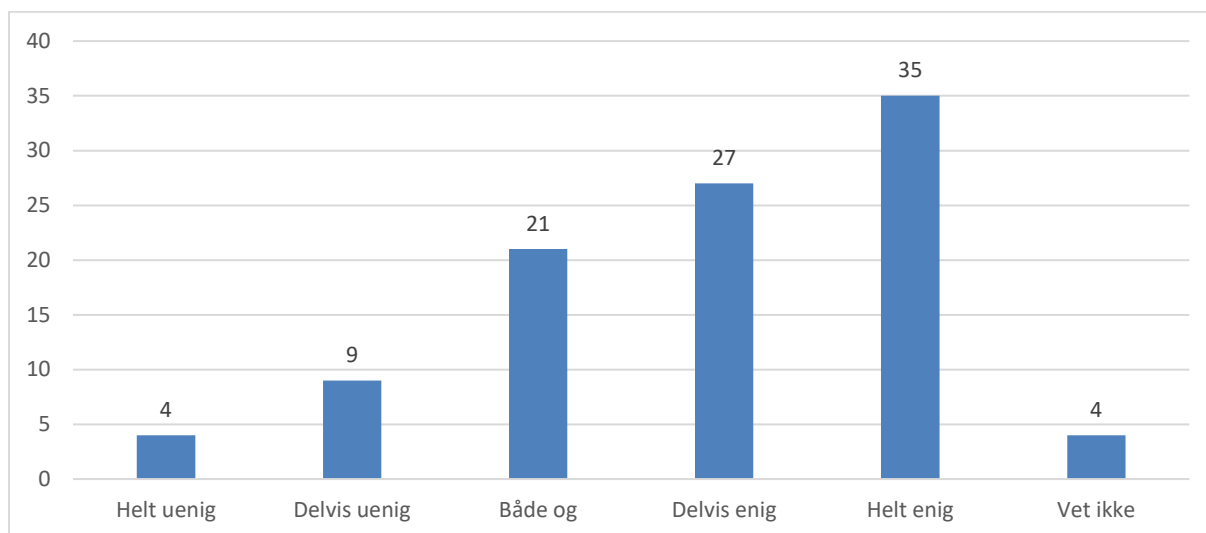
Som tidligere, fikk alle gårdbrukerne som oppga at de var ganske eller svært misfornøyd med ordningen spørsmål om *hvorfor* de var misfornøyd. Overordnet var det de samme tre forholdene som gikk igjen: Tilskuddet oppleves å være for lavt; det er vanskelig å få tak i kompetente avløserer; og det er utfordringer med forskuddsbetaling. Det var blant annet enkelte som rapporterte at de har måttet arbeide selv om de var syke/skadet ettersom det ikke var mulig å skaffe avløser. I tillegg var det flere som ga tilbakemelding på at avløserordningen var for dårlig innrettet for svangerskap og barsel, og enkelte rapporterte at de opplever det som problematisk at tilskuddet til avløser ved sykdom avkortes ved lønnsinntekt utenom bruket.

Vi skal nå se nærmere på hvordan gårdbrukeren opplever kontakten og samarbeidet med avløserlaget og avløserne. Mer spesifikt viser Figur 15 hvorvidt gårdbrukeren synes det fungerer godt å samarbeide med avløserlag og avløserer. I underkant av 8 av 10 gårdbrukere oppgir at de er helt eller delvis enig i at samarbeidet med avløserne er godt, mens kun 4 prosent er uenig i påstanden. Majoriteten av brukerne oppgir også at samhandlingen med avløserlaget fungerer godt, selv om det her er en høyere andel gårdbrukere som har svart «vet ikke» på påstanden (noe som naturlig nok kan være en konsekvens av at de i liten grad har hatt kontakt med avløserlag siden majoriteten av brukere har ansatt avløser direkte).



Figur 15: Figuren viser hvor enig eller uenig gårdbrukeren er i påstanden om at kontakten med avløserlaget (blå søyler) og at samarbeidet med avløser(e) (røde søyler) fungerer godt. I prosent. (n= 353).

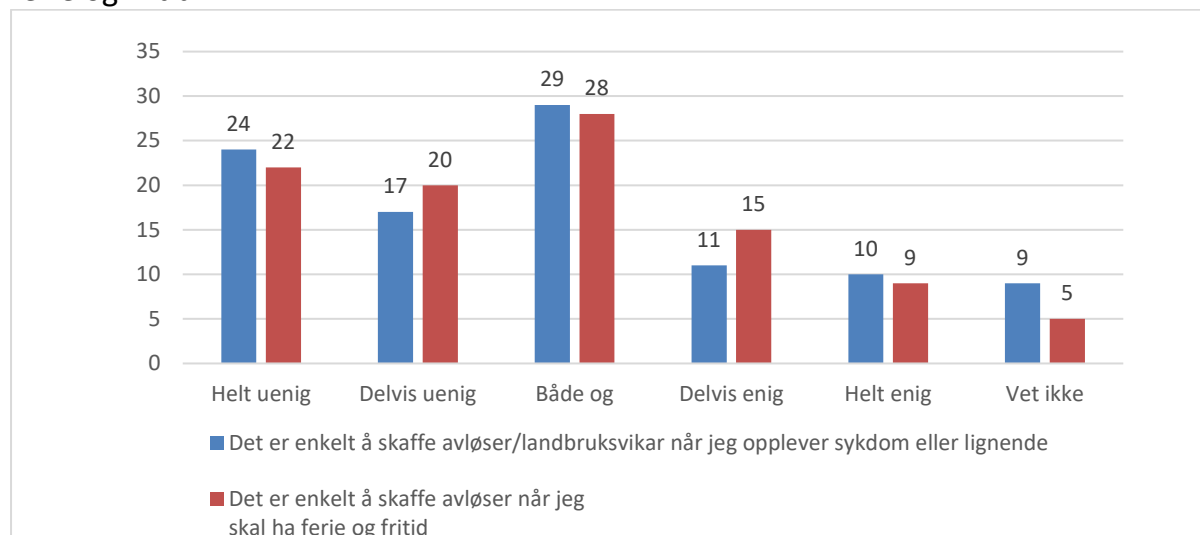
Videre opplever majoriteten av gårdbrukerne at kompetansen til avløserne de har brukt har vært «god nok». Dette kommer frem i Figur 16, der 62 prosent av gårdbrukerne er delvis eller helt enig i påstanden om at avløserne i hovedsak har hatt en kompetanse som er god nok. Til sammenligning oppgir 13 prosent av brukerne at de er delvis eller helt uenig i påstanden.



Figur 16: Figuren viser hvor enig eller uenig gårdbrukerne er i påstanden om at de overordnet opplever avløsernes kompetanse som god nok. I prosent. (n=353)

4.3.3 Tilgang på avløsere

Vi skal nå se nærmere på en viktig faktor ved avløserordningen, nemlig gårdbrukerens *tilgang* på avløsere. Figur 17 viser hvor enig eller uenig gårdbrukeren er i påstanden om at det er enkelt å skaffe avløser/landbruksvikar ved sykdom og lignende, samt ved ferie og fritid.



Figur 17: Figuren viser hvor enig eller uenig gårdbrukeren er i påstandene om at det er enkelt å skaffe avløser når man opplever sykdom eller lignende (blå søyler) og når man skal ha ferie og fritid (oransje søyler). I prosent. (n= 355/716).

Overordnet viser Figur 17 at det er en relativt høy andel gårdbrukere som er *uenig* i påstanden om at det er enkelt å skaffe avløser ved ferie og fritid eller sykdom. Mer spesifikt oppgir henholdsvis 42 prosent og 43 prosent at de er delvis eller helt uenig i at det er enkelt å skaffe avløser ved sykdom eller ved ferie og fritid, mens 22 prosent og 24 prosent oppgir at de er delvis eller helt enig i at det er enkelt å skaffe avløser. Det er med andre ord en forholdsvis stor andel av gårdbrukerne som opplever utfordringer med tilgangen på avløsere. I utvalget er det tilsynelatende noe enklere å skaffe avløsere i Rogaland, Viken og Vestland sammenlignet med Møre og Romsdal, Nordland, Innlandet, Vestfold og Troms og Finnmark, Agder og Trøndelag. Disse forskjellene fremstår imidlertid som relativt små.

4.3.4 Hvilke endringer ønsker gårdbrukerne i avløserordningen?

Avslutningsvis i spørreundersøkelsen ble gårdbrukerne stilt et åpent spørsmål hvor de kunne komme med eventuelle forslag til endringer i avløserordningen. Mer spesifikt ble de bedt om å ta stilling til følgende spørsmål: «Har du forslag til endringer i avløserordningen som kan bidra til å gjøre din hverdag bedre?». Totalt 334 gårdbrukere svarte på dette åpne spørsmålet, og nedenfor vil vi oppsummere svarene.

Blant temaene som gårdbrukerne tok opp var det en stor overvekt som ønsket å **øke avløsertilskuddet**. De fortalte at tilskuddet ikke var stort nok til å dekke de faktiske utgiftene de opplever å ha i forbindelse med avløsning. Mange av gårdbrukerne forteller at de derfor ikke kan ta seg råd til å bruke avløsere. I tillegg fortalte mange

brukere om at det maksimale tilskuddsbeløpet var for lite til å dekke det de anså som tilstrekkelig mengde ferie- og fritidsavløsning.

En av gårdbrukerne i undersøkelsen skrev at tilskuddsordningen ved ferie og fritid i praksis ikke er mulig å benytte seg av da det var for stor arbeidsmengde og for lavt maksimalt tilskuddsnivå. En annen presiserte at økt avløsertilskudd i noen tilfeller kunne dreie seg om å opprettholde god HMS i landbruket: *«Øke opp avløsertilskotet slik at ein kan bruke meir avløyising. I enkelte tilfelle bør ein vere to når ein utfører vanskelege eller farlege jobbar i landbruket. Dette bør i varetakast med landbrukshjelp for å sikre god HMS. Det bør i slike tilfelle kunne gjevast ytterlegare avløysartilskot eller tilskot til landbrukshjelp ved arbeid som krev to mann».*

I tillegg var det mange som mente at **utbetaling av tilskudd måtte gjøres oftere** enn ved dagens ordning. Flere opplevde at det å forskuttere utgifter til avløser var vanskelig i en situasjon der landbruksøkonomien var presset. En av respondentene anbefalte å: *«Utbetale tilskuddet på forhånd eller utbetale oftere, så vi slipper å legge ut pengene opptil ett år. Det er det ikke økonomi til i jordbruket».* Noen fortalte at de ikke hadde økonomisk dekning for å gjøre dette og derfor ikke kunne ta i bruk avløser. For eksempel skrev en gårdbruker følgende: *«Mange ganger kvier man seg for å leie inn hjelp når man trenger det for man har ikke kapital til å betale det da, men må vente til enten slakteoppgjør eller tilskuddet kommer. Kunne vært greit om det omså hadde vært mulig å få avløserpengene utbetalt som en refusjon i løpet av året, helst også da enten månedlig eller kvartalsvis, og også med en oversikt over hvor mye man da har igjen for å få dekket utgifter for».*

Flere av respondentene anbefalte videre å **heve avløserlønningene** for å øke statusen og kompetansen blant avløserne. Bedre arbeidsvilkår gjennom bedre lønn, heving av kompetanse gjennom kurs- og etterutdanning og i det hele tatt rekruttere flere avløserer for å sikre tilgangen var elementer flere trakk fram som viktige tiltak for å gjøre hverdagen bedre. *«Muligens økt tilskudd med tanke på å kunne betale avløser bedre for å kunne bruke bedre kvalifiserte folk i jobben og å heve status for avløserer innen husdyrproduksjonene, de har et enormt ansvar og det kreves mye av de i både kunnskap og arbeid i ubekvemme arbeidstider om avløserer skal fungere fullt ut som step-in for husdyrprodusenten selv».*

Tilgang på arbeidskraft ble trukket frem som viktig, men mange av respondentene la vekt på at **kompetent arbeidskraft** også måtte vektlegges. Flere fortalte at de trengte **dyktige og kompetente avløserer** som kunne trå til på kort varsel, og da spesielt når det gjaldt sykdom og lignende. En av respondentene beskrev hvordan tilgang på gode avløserer var viktig i tilfelle man skulle komme i en situasjon der det var nødvendig: *«Tilgjengeligheten på dyktige og kompetente avløserer må stimuleres, derfor er det viktig med gode arbeidsvilkår for disse. Vi har ikke opplevd det uforutsette selv, men å ha den sikkerheten i bakhånd hvis uforutsette uønskede hendelser som krever hjelp skjer er den vissheten om at det finnes dyktige avløserer viktig».*

4.4 Kort oppsummering

Nedenfor har vi oppsummert noen av de viktigste funnene i undersøkelsen:

- En større andel oppgir å være ganske eller svært fornøyd med avløserordningen ved ferie og fritid og avløserordningen ved sykdom, fødsel, o.l., sammenlignet med andelen som er ganske eller svært misfornøyd.
- Mange mener at tilskuddene likevel er for lave, at det er vanskelig å få tak i kompetente avløsere, og at det er krevende å måtte forskuddsbetale.
- Kun et mindretall av gårdbrukerne oppgir at de får dekket alle de faktiske utgiftene de har til avløsere ved ferie og fritid.
- Selv om mange velger å reise bort eller ta helt fri når de har avløsere, er det fortsatt en relativt stor andel som oppgir at de jobber enten på gården eller ved siden av gården når de har avløsere.
- Majoriteten av gårdbrukerne opplever samarbeidet med avløsere som godt, og at kompetansen til avløserne er god nok.
- For å forbedre avløserordningen foreslår gårdbrukerne blant annet å øke avløsertilskuddet, gjøre utbetalinger hyppigere, samt å heve avløserlønnen.

5. Avløsernes behov og erfaringer

5.1 Kort om undersøkelsen

For å skaffe kunnskap om avløsernes kår, hva som motiverer for jobben, deres kompetanse og kompetansebehov, samt framtidsvurderinger, gjennomførte vi en spørreundersøkelse blant avløserne ansatt i norske avløserlag. Formålet med dette kapitlet er å presentere resultatene fra denne undersøkelsen. Etter denne introduksjonen vil vi kort oppsummere datamaterialet og prosessen med gjennomføringen av undersøkelsen, før vi videre vil presentere resultatene fra undersøkelsen, og til slutt, en oppsummering av hovedfunnene. Vi understreker at denne spørreundersøkelsen ikke omfatter avløserne som er direkteansatt hos gårdbrukere.

5.2 Data og metode

Avløserne er en yrkesgruppe som er vanskelig å nå med spørreundersøkelser av flere grunner. Først og fremst fordi det ikke finnes et helhetlig register med kontaktinformasjon til avløserne. Dette har medført at vi har måttet være pragmatiske i vår tilnærming, blant annet ved å avgrense undersøkelsen til avløserne som er ansatt i avløserlag. Selv om det hadde vært interessant å få data og kunnskap om avløserne som også er ansatt direkte i gårdsdrifta, representerer disse en gruppe som i praksis er svært krevende å nå. Dette gjelder for så vidt også avløserne ansatt i avløserlag, ettersom det eksisterer mange forskjellige avløserlag, der tilgang til ansattelister er begrenset som følge av personvern hensyn.

Vår tilnærming har derfor vært å lage en spørreundersøkelse rettet mot avløserne og landbruksvikarere som ulike avløserlag kunne dele med sine medlemmer. Mer spesifikt utarbeidet vi en spørreundersøkelse som Norske Landbrukstjenester delte med sine 75 avløserlag, med oppfordring til videre å dele undersøkelsen med sine ansatte avløserne. Denne metoden innebærer flere usikkerhetsmomenter. For eksempel innebærer det at vi ikke har kontroll på den totale populasjonen (størrelse, karakteristikk m.m.) eller hvor mange av avløserlagene som *faktisk* delte undersøkelsen med sine ansatte.

Disse usikkerhetsmomentene gjør at vi må være forsiktige med å generalisere og trekke konklusjoner fra resultatene til populasjonen. Når det er sagt, er dataene likevel unike, i den forstand at vi har svar og tilbakemeldinger fra et stort antall avløserne og landbruksvikarere. Mer spesifikt, etter at undersøkelsen ble delt med avløserlagene i midten av november, har totalt 882 avløserne og landbruksvikarere gjennomført spørreundersøkelsen. Nedenfor følger en demografisk og geografisk beskrivelse av utvalget.

Tabell 6: Demografisk og geografisk fordeling av avløserne i undersøkelsen (n=882).

	Prosentvis fordeling	Antall
Kjønn		
Mann	64%	568
Kvinne	35%	310
Annen kjønnsidentitet	0%	2
Ønsker ikke å oppgi	0%	2
Alder		
Under 20 år	37%	330
20-29 år	24%	213
30-39 år	14%	121
40-49 år	9%	80
50-59 år	8%	67
60-69 år	6%	50
70 år eller mer	2%	21
Fødeland		
I Norge	92%	808
I Norden (utenom Norge)	1%	11
Utenfor Norden	7%	63
Arbeidssted (flere svar mulig)		
Viken	4%	39
Innlandet	6%	55
Vestfold og Telemark	0%	2
Agder	6%	53
Rogaland	47%	415
Vestland	13%	115
Møre og Romsdal	6%	54
Trøndelag	14%	125
Nordland	3%	29
Troms og Finnmark	3%	23

Tabellen viser at 64 prosent av respondentene i undersøkelsen er menn, mens 35 prosent er kvinner. Selv om det er en klar overvekt av menn, er kvinneandelen likevel vesentlig høyere enn andelen kvinnelige gårdbrukere (som ligger under 20 prosent). Aldersfordelingen viser at respondentene i denne undersøkelsen er relativt unge. For eksempel er 37 prosent av respondentene under 20 år, mens det er svært få over 50 år (16 prosent). Videre er 92 prosent av respondentene født i Norge, 1 prosent født i Norden (utenom Norge), og 7 prosent er født utenfor Norden. Til slutt ser vi at hele 47 prosent av avløserne oppgir Rogaland som ett av fylkene de hovedsakelig jobber i, samtidig som det er svært få avløserer/landbruksvikarer fra de nordligste fylkene, Vestfold og Telemark, samt Innlandet.

Med andre ord viser fordelingen i utvalget god spredning på flere av de demografiske og geografiske variablene i tabellen, selv om det tilsynelatende er noen skjevheter sett opp mot populasjonen (noe som var forventet med denne tilnæringsmetoden). Særlig virker dette til å være tilfelle ved den geografiske fordelingen, der Rogaland fremstår overrepresentert i utvalget, og Innlandet noe underrepresentert. Vi har likevel valgt å ikke vekte utvalget for å korrigere disse mulige skjevhetene, nettopp fordi vi ikke har noe godt populasjonsgrunnlag og statistikk å sammenligne utvalget med. Til tross for disse usikkerhetsmomentene kan undersøkelsen likevel gi et godt innblikk i avløsernes behov og erfaringer i hverdagen, og i de fleste tilfeller vil undersøkelsen kunne gjenspeile behovene og erfaringene hos avløsere og landbruksvikarer i Norge.

5.3 Resultater

I denne delen vil vi presentere resultater fra undersøkelsen. Først vil vi gå nærmere inn på *hvem* avløserne er, før vi videre vil gå inn på avløsernes arbeidssituasjon, erfaringer fra jobben, og til slutt, hvilke endringer avløserne ønsker i avløserordningen.

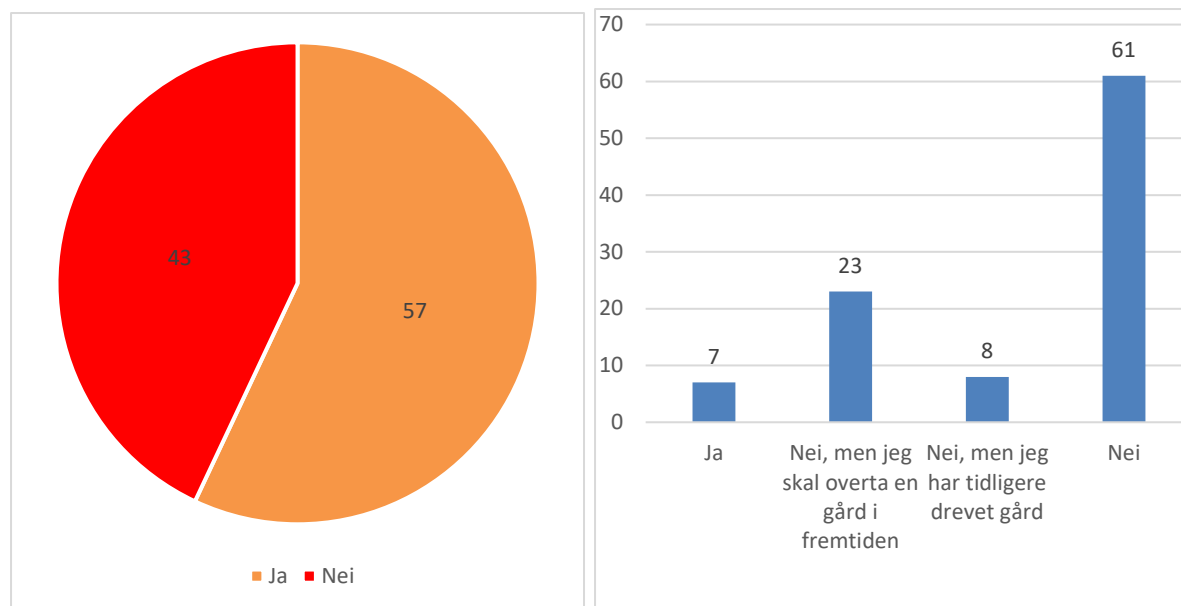
5.3.1 Avløsernes bakgrunn og arbeidssituasjon

Som nevnt i metodedelene, er majoriteten av avløserne i denne undersøkelsen menn (64 prosent), selv om kvinneandelen (35 prosent) er forholdsvis høy, og høyere enn kjønnsfordelingen for gårdbrukere. En stor andel av avløserne er også ganske unge, der mange av avløserne er under 20 år (37 prosent). Majoritet av avløserne i utvalget er fra Norge (92 prosent), men det er også avløsere fra andre steder i Norden (1 prosent), og utenfor Norden (7 prosent). Vi vil nå gå litt nærmere inn på hvem avløserne er utover de geografiske og demografiske karakteristikene presentert så langt i kapitlet.

87 prosent av respondenten i utvalget oppgir at de primært jobber som avløser, mens resterende 13 prosent primært jobber som landbruksvikar. Majoriteten av utvalget er med andre ord avløsere, noe som gjenspeiler den reelle situasjonen i landbruket. For enkelthets skyld vil vi videre i dette kapitlet hovedsakelig benytte begrepet «avløsere», selv om dette også inkluderer landbruksvikarer. Vi vil også kommentere forskjeller mellom avløsere og landbruksvikarer der det er relevant.

Figur 18 viser hvorvidt avløserne er vokst opp på et gårdsbruk og hvorvidt de driver egen gård. Totalt oppgir 57 prosent av avløserne at de har vokst opp på et gårdsbruk, mens resterende 43 prosent oppgir at de ikke har vokst opp på et gårdsbruk. I tillegg oppgir 7 prosent av avløserne at de driver egen gård, 8 prosent oppgir at de *tidligere* har drevet gård, mens 23 prosent oppgir at de skal overta en gård i fremtiden. Samtidig oppgir 61 prosent at de ikke driver egen gård. Samlet indikerer dette at personlig tilknytning til landbrukssektoren er et typisk trekk ved mange som arbeider som avløsere, enten ved at de arbeider på familiegården, eller ved at de har erfaringer, kompetanse og/eller interesser som gjør at de jobber som avløsere. Likevel gjelder ikke dette alle. Totalt oppgir 36 prosent av avløserne at de *ikke* har vokst opp på gård

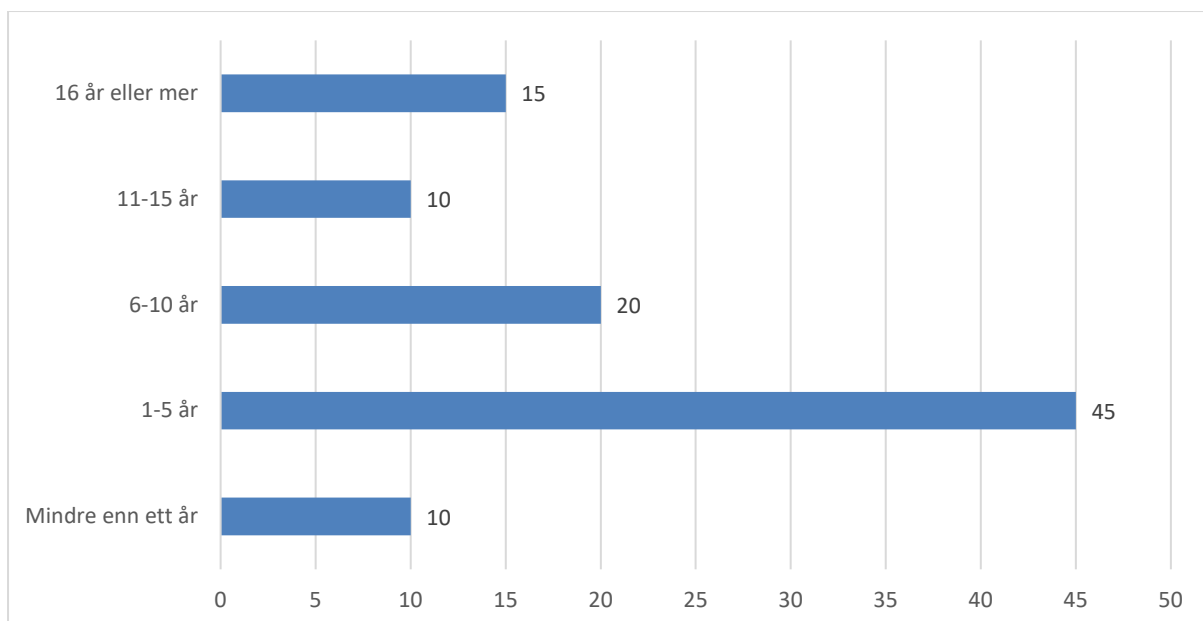
og at de *ikke* driver, har drevet eller skal ta over gård. Med andre ord er det en forholdsvis stor andel avløserer som ikke har en direkte tilknytning til landbrukssektoren gjennom oppvekst på familiegården eller nåværende situasjon. Det kan likevel være at de har andre tilknytningspunkter som gjør at de har erfaring fra landbrukssektoren gjennom oppveksten.



Figur 18: Figurene viser fordelingen på spørsmålet: «Har du vokst opp på et gårdsbruk?» (til venstre) og «Driver du egen gård» (til høyre). I prosent (n=882).

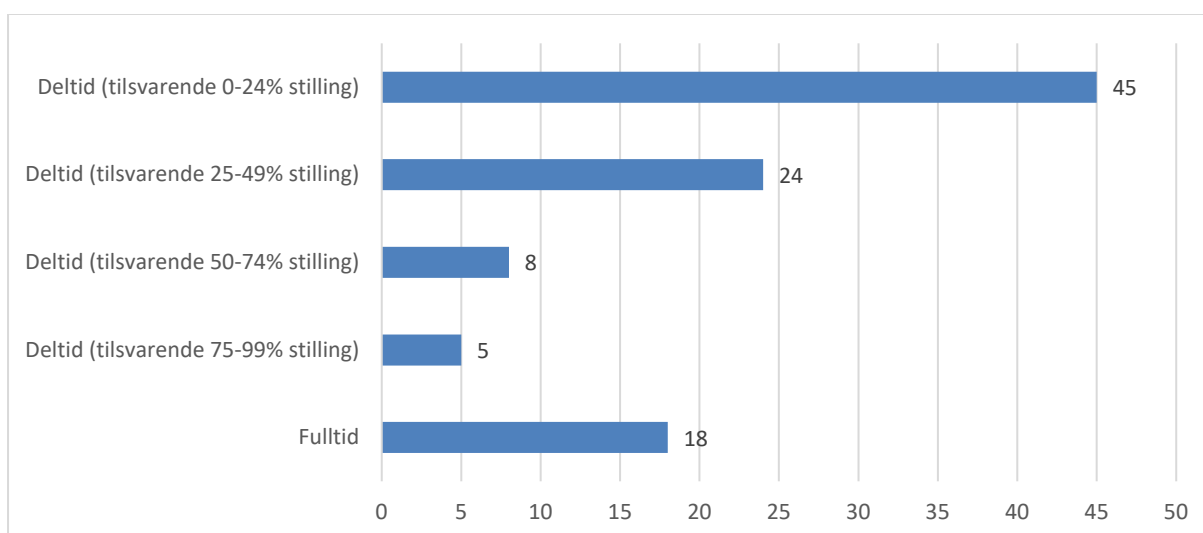
Videre oppgir majoriteten av avløserne (68 prosent) at de ikke har landbruksfaglig utdanning, mens 28 prosent oppgir at de har landbruksfaglig utdanning på videregående nivå, og 6 prosent har landbruksfaglig utdanning på høyskole eller universitet (figur ikke inkludert). Dette har trolig sammenheng med den lave alderen på respondentene. Andelen uten landbruksfaglig utdanning er naturlig nok noe høyere blant den yngste aldersgruppen enn i de øvrige aldersgruppene.

Figur 19 viser hvor lenge man har jobbet som avløser/landbruksvikar. Overordnet viser figuren at det er en overvekt av avløserer i undersøkelsen som har jobbet mellom ett og fem år (45 prosent), mens kun én av ti avløserer oppgir at de har jobbet mindre enn ett år. Samtidig oppgir til sammen 45 prosent av avløserne at de har jobbet 6 år eller mer, mens 15 prosent oppgir at de har jobbet som avløser i 16 år eller mer. Det er med andre ord ganske stor spredning i arbeidserfaringen til avløserne i undersøkelsen.



Figur 19: Figuren viser hvor lenge respondentene har jobbet som avløser/landbruksvikar. I prosent. (n=882)

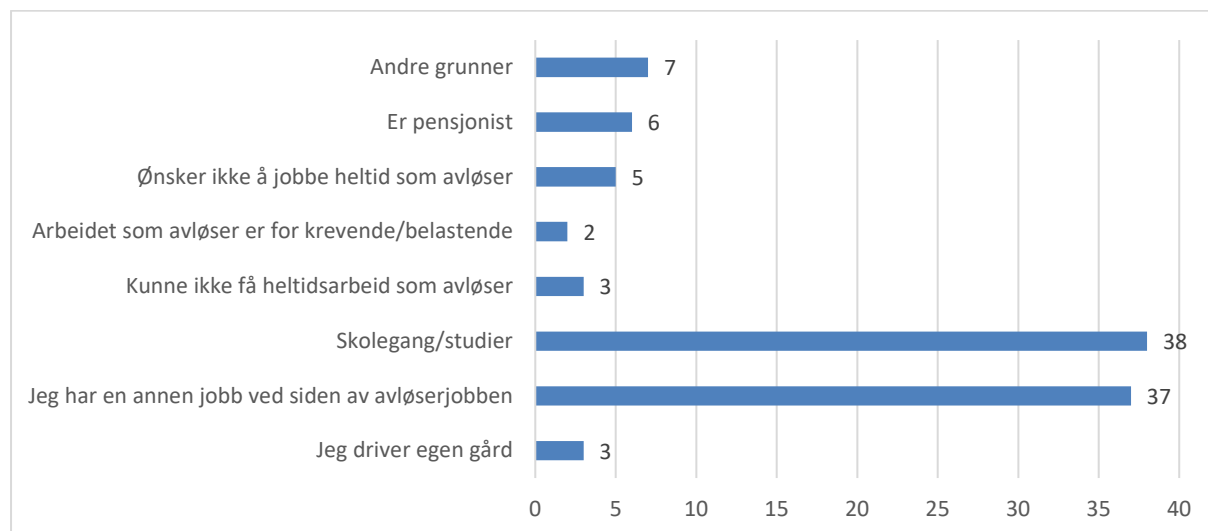
Figur 20 viser at flertallet av avløserne arbeider deltid, mens kun 18 prosent oppgir at de jobber fulltid. Videre ser vi at hele 45 prosent oppgir at de jobber deltid tilsvarende 0-24 prosent stilling. Det er likevel verdt å merke seg at supplerende analyser (ikke inkludert) viser at det her er forskjell mellom de som jobber som landbruksvikar og de som jobber som avløser. Mens kun 15 prosent av de som oppgir at de hovedsakelig jobber som avløser oppgir at de jobber fulltid, oppgir 42 prosent av de som hovedsakelig jobber som landbruksvikar det samme.



Figur 20: Figuren viser hvorvidt man jobber fulltid eller deltid som avløser. I prosent. (n= 882).

Videre viser Figur 21 «den viktigste grunnen» til at man jobber deltid og ikke fulltid. Et stort flertall oppgir at årsaker skyldes enten skolegang/studier eller at de har en annen jobb ved siden av avløserjobben. Til sammenligning oppgir kun 10 prosent at de ikke

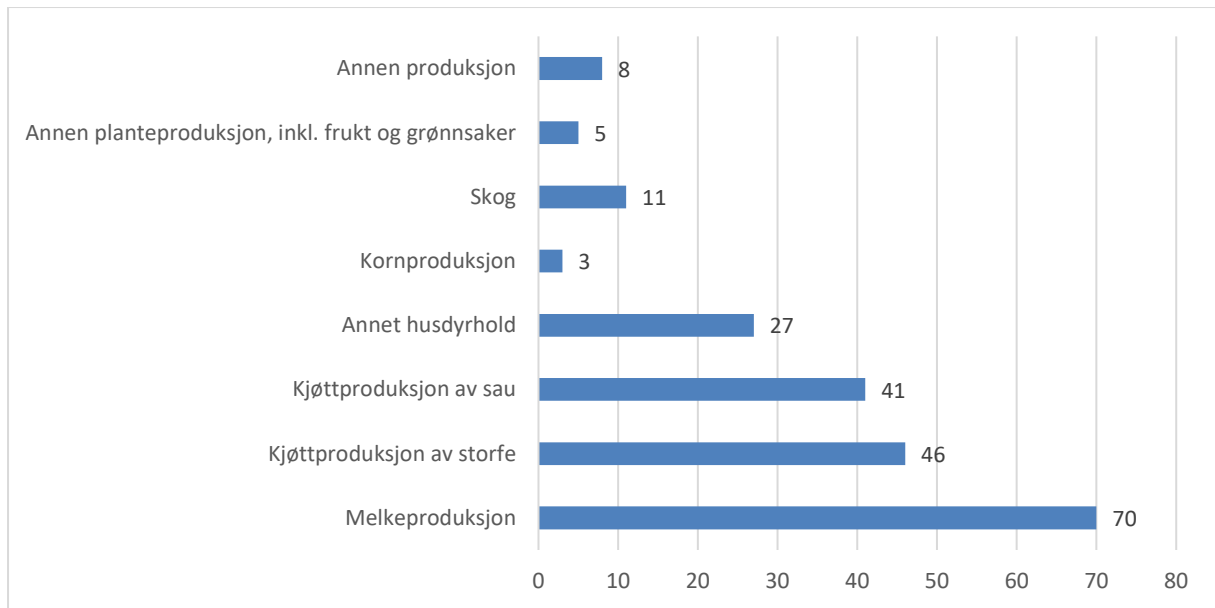
ønsker heltidsjobb, at arbeidet er for krevende, eller at de ikke får heltidsarbeid som avløser, som grunner til at de i dag ikke arbeider fulltid som avløser.



Figur 21: Figuren viser «den viktigste grunnen» til at respondentene arbeider deltid og ikke fulltid. I prosent. (n= 722)

Hvis vi ser nærmere på hvor avløserne jobber (figur ikke inkludert), så oppgir rundt halvparten av avløserne at de kun jobber på én gård (enten familiegården eller et annet gårdsbruk), mens 33 prosent oppgir at de jobber på to til fire gårdsbruk og 17 prosent jobber på fem gårdsbruk eller mer. Det er med andre ord en relativt jevn spredning av avløsere som kun jobber på familiegården, på et annet gårdsbruk, eller på flere gårdsbruk.

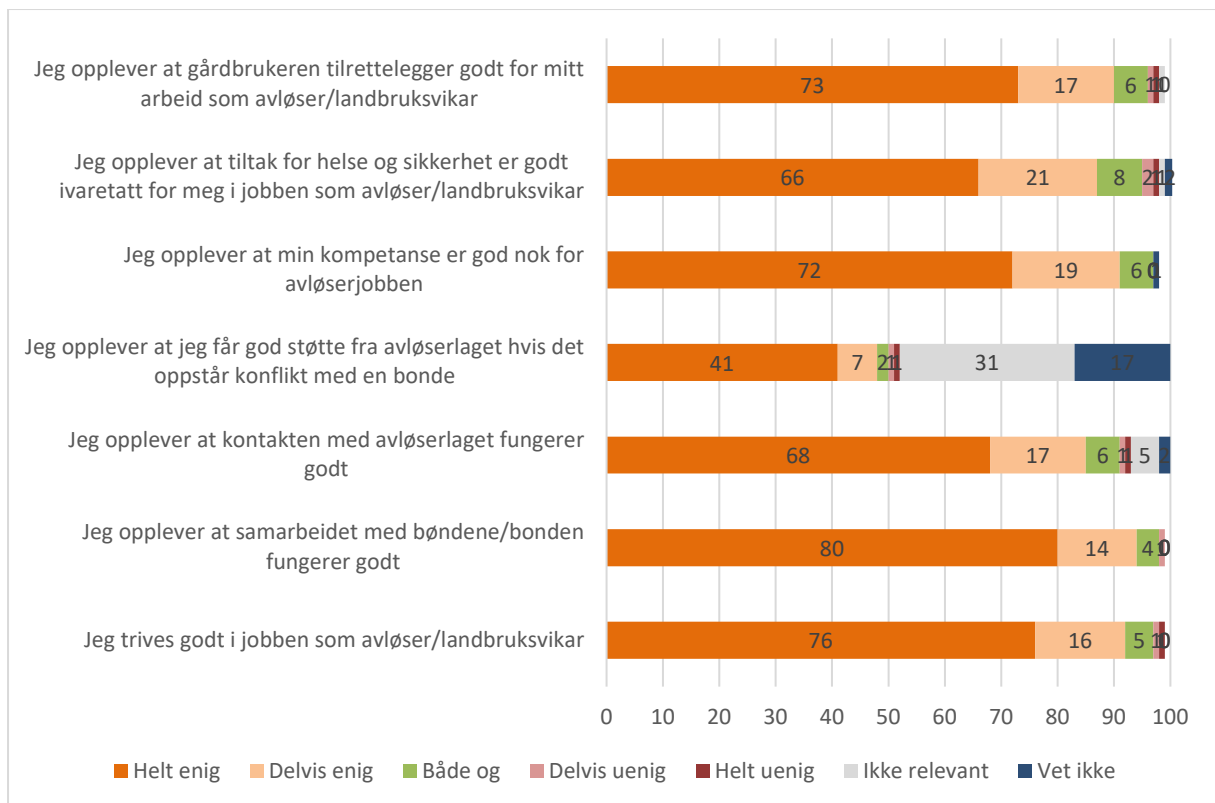
I undersøkelsen hadde vi flere spørsmål som omhandlet avløsernes arbeidssituasjon. Avløserjobben varierer stort blant annet fra gård til gård, hvilken sesong det er, men også mellom produksjonene. Nedenfor ser vi hvilke produksjoner avløserne oppgir å ha jobbet med i løpet av de siste to årene (Figur 22). Figuren viser at hele 7 av 10 avløsere har arbeidet innenfor gårdsdrifter med melkeproduksjon i løpet av de siste to årene. Videre oppgir hhv. 41 prosent og 46 prosent at de har jobbet med kjøttproduksjon av sau eller storfe, mens 27 prosent oppgir at de har arbeidet med annet husdyrhold. Med andre ord jobber avløserne, naturlig nok, hovedsakelig innenfor husdyrproduksjon, selv om vi også ser at det oppgis andre produksjoner, slik som annen planteproduksjon (5 prosent) og skog (11 prosent).



Figur 22: Figuren viser under hvilke produksjoner avløserne har jobbet som avløser/landbruksvikar de siste to årene (flere kryss mulig). I prosent.

5.3.2 Erfaringer fra avløserjobben

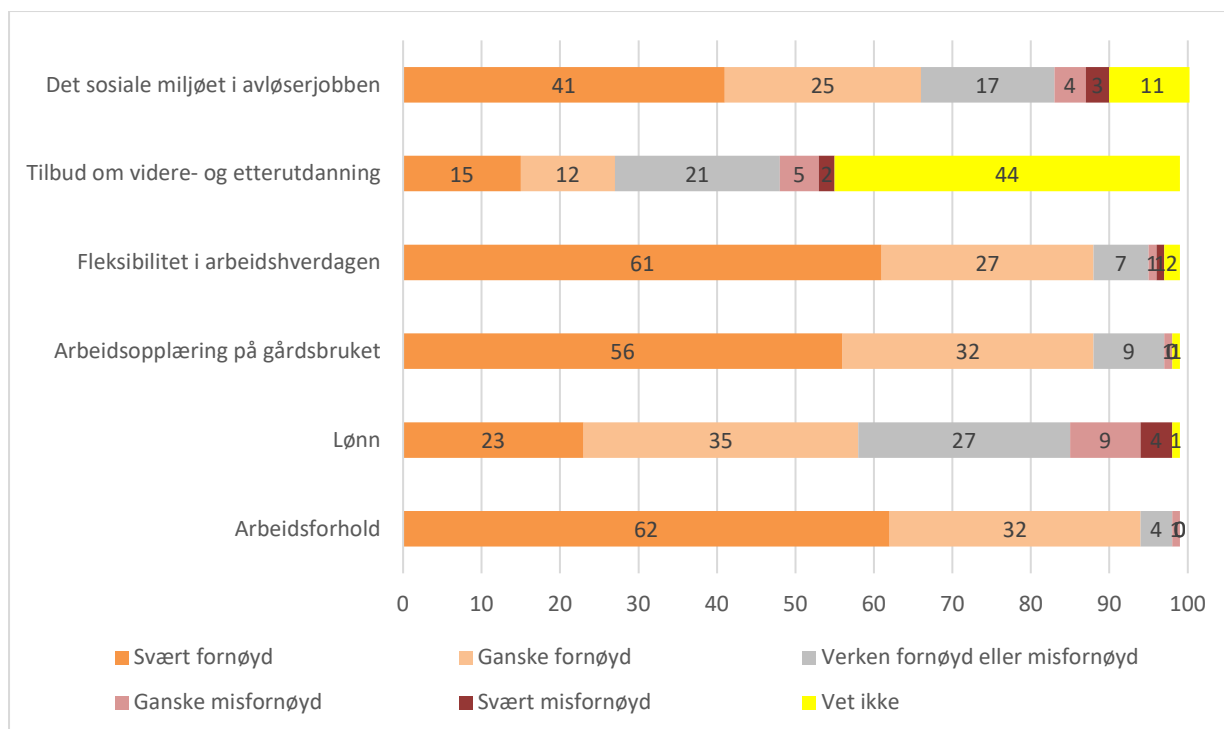
Vi vil nå se nærmere på avløsernes erfaringer fra avløserjobben. Mer spesifikt ble avløserne i undersøkelsen bedt om å ta stilling til en rekke påstander om sine opplevelser og erfaringer fra avløserjobben. Disse fremkommer i Figur 23, og viser kort oppsummert, at majoriteten av avløserne mener samarbeidet med avløserlag og gårdbrukeren fungerer godt, at deres helse og sikkerhet blir godt ivaretatt, og at gårdbrukeren legger godt til rette for arbeidet som avløseren/landbruksvikaren skal utføre. Videre oppgir 91 prosent av avløserne at de opplever at deres kompetanse er «god nok» for avløserjobben. Det er også verdt å legge merke til at når det gjelder påstanden «Jeg opplever å få god støtte fra avløserlaget hvis det oppstår konflikt med en bonde» svarer en stor andel av respondentene (til sammen 48 prosent) «vet ikke» eller «ikke relevant». Dette kan tyde på at de enten ikke har opplevd konflikter med gårdbrukere, eller at avløserlaget ikke har blitt koblet inn dersom det har vært konflikter. Samtidig kan vi merke oss at 76 prosent av respondentene oppgir at de er helt enige i at de trives godt i jobben som avløser/landbruksvikar, mens 16 prosent er delvis enige i dette.



Figur 23: Påstander om jobben som avløser/landbruksvikar. I prosent. (n= 882).

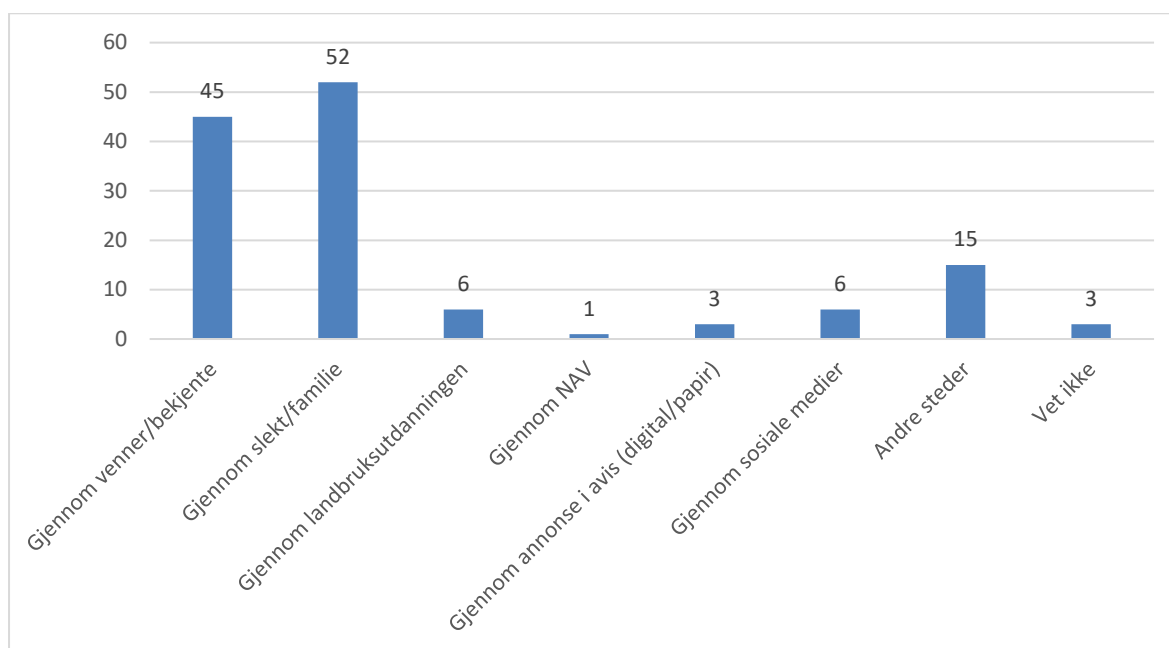
Vi vil nå se nærmere på ulike forhold som avløserne opplever at de er fornøyd eller misfornøyd med. Dette er oppsummert i Figur 24. Overordnet viser figuren at majoriteten av avløserne er fornøyd med arbeidsforholdet, fleksibilitet i hverdagen og arbeidsopplæringen på bruket. De forholdene avløserne/landbruksvikarene er minst fornøyde med er imidlertid lønn og tilbud om videre- og etterutdanning. Når det gjelder lønn er dette et tema som også går igjen i det åpne spørsmålet i undersøkelsen om forslag til tiltak for å gjøre avløseryrket mer attraktivt. Supplerende analyser (ikke inkludert) viser at de som har jobbet mindre enn 5 år som avløser er noe mer fornøyd med lønnen enn resten av utvalget, selv om det er relativt små forskjeller mellom ansiennitetsgruppene. Dette gjenspeiles også ved alder. For eksempel er 70 prosent av avløserne som er under 20 år enten svært eller ganske fornøyd med lønnen. Til sammenligning er kun i overkant av 50 prosent av avløserne mellom 40-60 år fornøyde med lønnen.

Videre viser figuren at en svært høy andel av avløserne (44 prosent) oppgir «vet ikke» på spørsmål om tilbud om videre- og etterutdanning, noe som kan indikere at avløserne kjenner lite til tilbud knyttet til videre- og etterutdanning. Det er for øvrig ingen sammenheng mellom alder og hvorvidt man svarer «vet ikke» på tilbud om videre- og etterutdanning.



Figur 24: Figuren viser hvor fornøyd eller misfornøyd avløserne er med ulike forhold. I prosent.

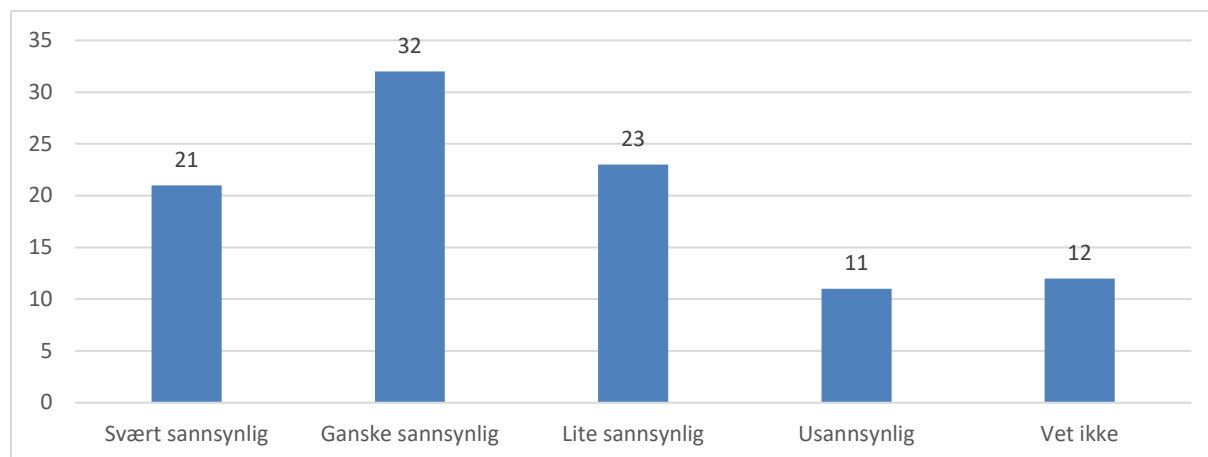
Vi vil nå se nærmere på hvordan avløserne fikk vite om avløserjobben, noe som fremkommer i Figur 25. Overordnet ser vi et klart mønster der majoriteten av avløserne oppgir at de har fått vite om avløserjobben enten gjennom venner/bekjente eller gjennom slekt/familie. Kun 10 prosent har fått vite om avløserjobben enten gjennom NAV, annonse i avis eller sosiale medier.



Figur 25: Figuren viser hvordan avløserne fikk vite om avløserjobben. I prosent. (n=882).

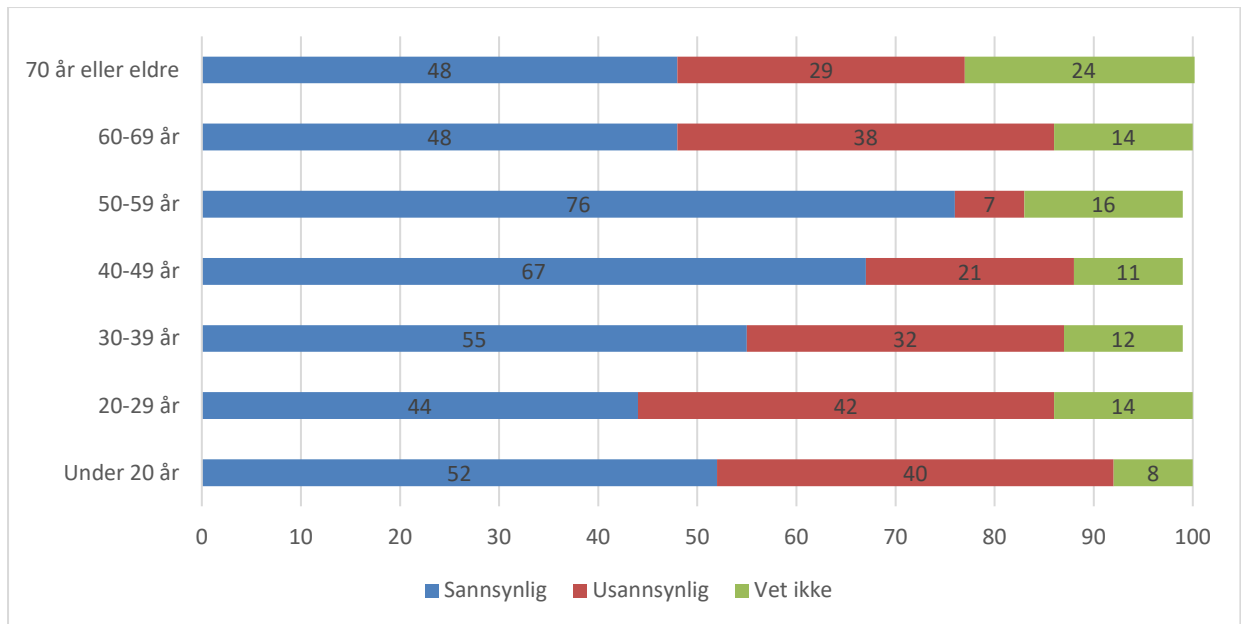
5.3.3 Avløser i framtiden?

Et sentralt spørsmål er hvorvidt avløserne vil fortsette som avløserer framover eller om avløserjobben er en midlertidig jobb, og at de ser for seg et annet yrke i fremtiden. Mer spesifikt viser Figur 26 hvor sannsynlig eller usannsynlig det er at avløserne vil jobbe som avløser/landbruksvikar om 5 år. Over halvparten av avløserne (53 prosent) svarer at de anser det som svært eller ganske sannsynlig at de fortsatt jobber som avløser/landbruksvikar om 5 år, mens 34 prosent av respondentene oppgir at dette er lite sannsynlig eller usannsynlig. Dette kan med andre ord indikere at mange anser avløserjobben som en midlertidig jobb.



Figur 26: Figuren viser hvor sannsynlig eller usannsynlig det er at avløserne vil jobbe som avløser/landbruksvikar om 5 år. I prosent. (n=882).

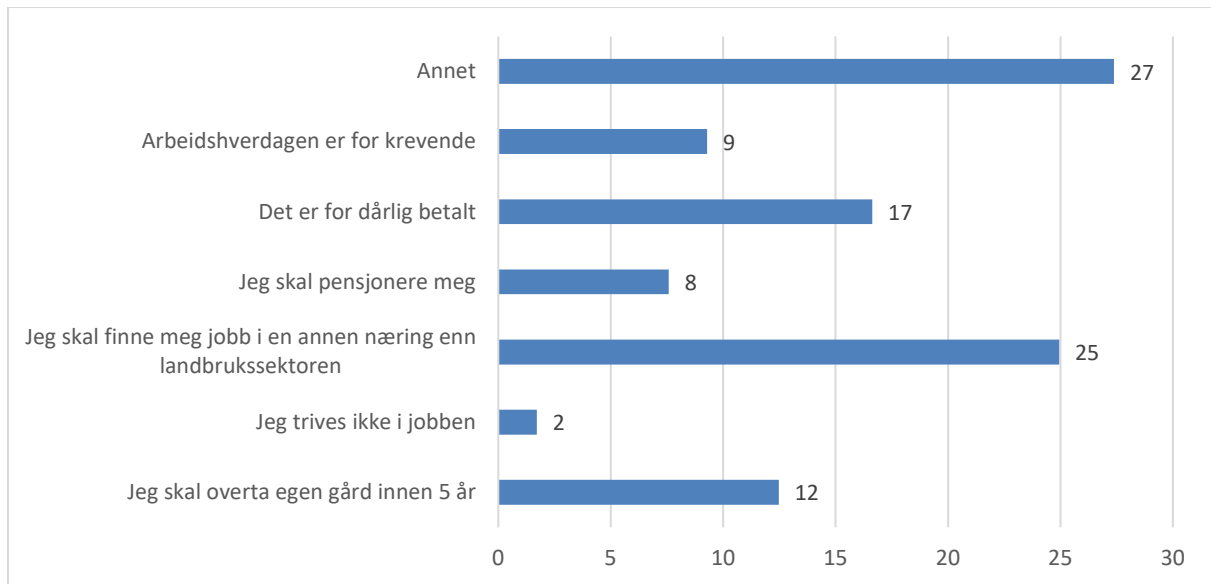
Figur 27 viser hvordan dette fordeler seg etter alder. Overordnet viser figuren at andelen som anser det som sannsynlig at de vil jobbe som avløser om 5 år er størst i alderen 40 – 59 år, og lavere blant de eldste og yngste aldersgruppene. For eksempel oppgir 40 prosent av avløserne under 20 år at de anser det som usannsynlig at de vil jobbe som avløser om 5 år. Det er også mange blant de eldste aldersgruppene som oppgir at det er lav sannsynlighet for at de vil jobbe som avløser om 5 år, noe som naturlig nok kan ha sammenheng med at de har planer om å pensjonere seg. Blant de yngre aldersgruppene er overgang til andre yrker (enten innenfor eller utenfor landbruksnæringen) trolig blant årsakene til hvorfor de anser det som mindre sannsynlig at de vil jobbe som avløser om fem år.



Figur 27: Figuren viser hvor sannsynlig eller usannsynlig det er at avløserne vil jobbe som avløser/landbruksvikar om 5 år, fordelt på alder. I prosent. (n=882).

Supplerende analyser (ikke inkludert) viser at det er høyest andel blant de som jobber fulltid som anser det som sannsynlig at de fortsatt vil jobbe som avløser/landbruksvikar om 5 år, mens sannsynligheten er noe lavere for de som jobber deltid.

Avløserne som anså det som lite sannsynlig eller usannsynlig at de vil jobbe som avløser om 5 år ble videre stilt et oppfølgingsspørsmål om *hvorfor* de anså det som lite sannsynlig eller usannsynlig at de vil jobbe som avløser om 5 år. Totalt 25 prosent oppgir det at de skal finne seg jobb i en annen næring enn landbrukssektoren som årsak. Videre oppgir 17 prosent at det er for dårlig betalt, mens 12 prosent oppgir at de skal overta egen gård. Bare 2 prosent oppgir at grunnen er at de ikke trives i jobben. Det er også verdt å merke seg at 27 prosent oppgir at det er andre årsaker enn de nevnte i figuren.



Figur 28: Figuren viser hva avløserne oppgir som årsaken(e) til at de anser det som lite sannsynlig eller usannsynlig at de kommer til å jobbe som avløser om 5 år. I prosent.

5.3.4 Hvilke endringer ønsker avløserne i avløserordningen?

Avslutningsvis stilte vi avløserne/landbruksvikarene et åpent spørsmål hvor de som ønsket kunne utdype med egen tekst om de hadde eventuelle forslag til endringer i avløserordningen som kunne gjøre det mer attraktivt å jobbe som avløser. Totalt var det 210 avløser/landbruksvikarer som ga et utdypet svar på dette spørsmålet.

I dette avslutningsspørsmålet var det flere tema som ble tatt opp. Veldig mange av respondentene trakk fram **økt lønn** som kunne konkurrere med andre yrker som det viktigste tiltaket. I tillegg argumenterte flere for at det nå er **ugunstige arbeidstider**, både tidlig morgen, på kveld og i helger, i tillegg til at det ofte var delt dagsverk (for eksempel dyrestell morgen og kveld).

Noe flere trakk fram var at **helge- og helligdagstillegg måtte økes**. For eksempel skrev en avløser: «Bedre betalt. Høyeste mulig lønn som avløser (selv med høyere utdanning) er ikke god nok til å kunne være avløser på fulltid. Evt. bedre tilleggssatser for helligdager og helg, eller mer avløsertillegg til bøndene slik at de har mulighet til å ha flere avløsertimer».

Mange pekte på at lønnsomheten i landbrukssektoren i stort var dårlig, og at også dette måtte være en del av bildet. Derfor var det nødvendig med et høyere avløsertilskudd, slik at gårdbrukeren hadde råd til å bruke avløser selv om timeprisen gikk opp. For eksempel skrev en av avløserne: «Lønningene må opp! Første tiltak for å få økt lønnen er å øke avløsertilskuddet slik at bonden har muligheter for å leie avløser. Vet om flere som ønsker å leie mer hjelp, men de sier at det ikke har råd slik tilskuddet er i dag.»

Videre var det flere som trakk fram behovet for **videreutdanning, kursing og opplæring**. Dette gjaldt både for avløser med lang erfaring i jobben og for ferskere avløser. En av respondentene anbefalte: «Mer info om videreutdanning for oss

avløysere som har vært avløser en god stund». En annen ønsket seg oppfølging og opplæring som sikret kvalitet i arbeidet: «Kunne tenke meg enda bedre opplæring og utdanning slik at det kan bli mulig å jobbe som avløser for andre enn for familien. Mer formell praksiserfaring og kompetanse som vil føre til opplevelse av å mestre arbeidet og levere arbeid som avløser av kvalitet».

I tillegg var det flere av respondentene som trakk fram at det var ønskelig å få til en bedre ordning når det gjaldt **økonomisk støtte til arbeidsklær, skotøy, firmabil, kjøregodtgjørelse og lignende**. Dette var en kostnad flere oppga at de måtte ta selv. For noen gjaldt dette også kurs. «Avløserne må bli sponset med arbeidsklær, utstyr, kurs og andre goder på lik linje med andre yrker.»

Videre dreide flere av forslagene rundt det å gjøre avløseryrket mer attraktivt ved å **framsnakke de positive sidene med jobben**. En av avløserne skrev: «Eg trur at å gjera alternativet meir synleg ville vore lurt. Dei fleste eg kjenner som arbeider som avløysar trivast - men der er mange som ikkje snakkar så høgt om det. Eg trur det er eit sjakk-trekk å visa kor nyttig ungdomen som gjer avløysar jobben er, ikkje berre for matsikring, men for nasjonsbygging. Tiltaket "Slipp oss til"³, kan være eit godt samarbeid å sjå på, eller å snakka med skuler om å få ungdomar ut på gardar for sommarjobb/praksis, medan dei ennå går på ungdomsskulen og vidaregåande». Trivsel i yrket samsvarer med det vi observerte i Figur 23, der hele 76 prosent svarte at en av grunnene til at de jobber som avløser er at de trives godt i jobben.

5.4. Kort oppsummering

Nedenfor har vi oppsummert noen av de viktigste funnene i undersøkelsen:

- De aller fleste av avløserne/landbruksvikarene i undersøkelsen trives i jobben som avløser, og trekker frem dette som en årsak til at de jobber som avløser.
- Mange av avløserne oppgir "vet ikke" på spørsmål om de er fornøyd med tilbud om videre- og etterutdanning, noe som kan indikere at mange ikke kjenner til slike tilbud.
- Selv om rundt halvparten av avløserne anser det som sannsynlig at de fortsatt vil jobbe som avløser om 5 år, oppgir en relativt stor andel at de anser det som lite sannsynlig at de vil jobbe som avløser om 5 år. Dette *kan* indikere at det er mange som anser avløserjobben som en midlertidig jobb (f.eks. som en ekstraintekt ved siden av studier eller andre jobber).
- Majoriteten av avløserne fikk vite om jobben gjennom bekjente eller slekt, mens svært få fikk vite om jobben gjennom eksempelvis landbruksutdanningen eller NAV.
- For å gjøre det mer attraktivt å jobbe som avløser anbefaler mange av avløserne i denne undersøkelsen å øke lønnen relativt til andre yrker, for eksempel

³ <https://www.smabrukarlaget.no/prosjekter/slipp-oss-til-ungdom-inn-i-landbruket/>

gjennom høyere helge- og helligdagstillegg. I tillegg ønsker avløserne bedre ordninger for økonomisk støtte til transport og utstyr.

6. Avløserlagenes virksomhet og jakt etter nye avløserere

6.1 Metode og data

Det er gjennomført enkeltintervju av daglige ledere av et utvalg på ti avløserlag. Utvalget ble gjort av forskerne ut fra oversikten over medlemsforetaka på nettsida til Norske Landbrukstenester. Oversikten gir mulighet til å få til en geografisk spredning og en variasjon i størrelse på laget (antall medlemmer og årsverk). Kun en daglig leder takket nei til å delta, mens noen få ikke svarte på vår henvendelse. De intervjuede er fra lag som er representert i Finnmark, Troms, Nordland, Trøndelag, Vestland, Rogaland og Innlandet. De representerer både store og små lag målt i medlemmer og årsverk ansatte.

Intervjuene med hver enkelt daglig leder ble gjennomført digitalt via Teams og varte inntil 1 til 1,5 time. Det ble gjort opptak og skrevet notater. De tre første intervjuene ble gjennomført med to forskere og resten med en.

Tema for intervjuene var faktorer knyttet til rekruttering av avløserere, og drift og organisering av avløserlag. Intervjuveileder er lagt ved rapporten, vedlegg 5.

6.2 Rekruttering av avløserere

Hva er hovedutfordringene med å rekruttere avløserere?

Fra intervjuene med avløserlag og nøkkelinformanter er hovedinntrykket at det oppleves som krevende å rekruttere kompetente avløserere og landbruksvikarer til jordbruket. Disse punktene trekkes fram som de viktigste utfordringene:

- For lav lønn
- Krevende å jobbe som avløser
- Ubekvem arbeidstid og delt arbeidsdag
- Språk – gårdbrukere vil helst kommunisere på norsk
- Stort gjennomtrekk – de unge går til andre yrker

Bildet er ikke entydig for hvor krevende det er å rekruttere. Fra avløserlagene, som er arbeidsgiversiden her, ble det vist til at et løft i lønnsnivå de siste par årene vil bidra til å styrke rekrutteringen. Videre er det geografiske variasjoner i hvor lett eller vanskelig det er å rekruttere. Dette henger sammen med befolkningsstruktur, jordbruksstruktur og regionalt arbeidsmarked. Når det er færre å rekruttere fra blir det også vanskeligere å få noen nye. I regioner der det er vanskelig å få innenlandsk arbeidskraft, er innslaget av utenlandsk arbeidskraft større. I andre regioner gis det uttrykk for at avløseryrket har bra status og at det er en viss interesse for å søke på ledige stillinger. Det regionale arbeidsmarkedet virker sterkt inn siden avløseryrket gjerne blir betraktet som lavtlønnsyrke og da lett kan tape i konkurransen om å tiltrekke seg arbeidstakere. Avløserne går gjerne til bransjer som bygg og anlegg, fiskeri, oppdrett, næringsmiddel,

oljesektoren og andre. I perioder med mer arbeidsløshet er rekrutteringen til avløseryrket enklere.

Geografisk utstrekning er i seg selv en utfordring i enkelte tilfeller av avløsning. Med en delt dag med morgen- og ettermiddagsstell i fjøset blir dette krevende for avløsere å gjennomføre, og dermed virker det også inn på avløsernes arbeidsvilkår. Enkelte steder må det brukes to avløsere for å kunne gjennomføre en dagsavløsning ved sykdom eller krise. Dette blir ekstra kostnader og i tillegg mer krevende for avløserlaget å organisere.

På den andre siden hevdes det at avløserlagets utstrekning ikke er en utfordring, verken i seg selv eller at det har betydning for rekruttering. Det forutsetter imidlertid at avløserne er lokalisert spredt slik at avstanden til gårdene ikke blir for stor. Det kan igjen bli utfordrende hvis tettheten mellom gårdsbrukene er liten. Da vil det uansett bli store avstander for avløseren å reise, og det kan være umulig å kombinere flere gårdsjobber, noe som igjen gjør det vanskeligere å lage fulle og attraktive stillinger for avløserne.

Hvordan foregår rekruttering av avløsere og landbruksvikarer?

Rekrutteringen via avløserlag foregår på en rekke måter. Via intervjuer er disse framgangsmåtene nevnt:

- Gårdbrukere som skaffer avløsere på egen hånd
- Via henvendelser fra arbeidssøkere
- Via bekjente (lokale nettverk)
- Via allerede ansatte avløsere (særlig utenlandsk)
- Annonse på egen nettside
- Oppslag i sosiale medier (Facebook, Instagram, LinkedIn mv.)
- Oppslag på skoler
- Annonse hos NAV ([arbeidsplassen](#))
- Direkte samarbeid med NAV
- Portal EURES (europeisk)
- Firma som rekrutterer utenlandske arbeidssøkere, som for eksempel [Bixter](#)
- Via skoler/skolebesøk
- Avløserlag arrangerer avløserkurs (heldags) for interesserte ungdommer

Ved rekruttering blir personer som kan være aktuelle som avløsere gjerne innkalt til en samtale eller intervju. Et avløserlag nevnte at kandidater til en avløserjobb kan bli testet ut hos et par gårdbrukere i en kort periode, for å bli mer sikker på at en ansetter riktig person. I det ene tilfellet ble dette dekket av laget, men vi har ingen informasjon om og hvor utbredt dette er i andre avløserlag.

Avløserlagene har i varierende grad kontakt med skolene, fra ingenting til regelmessig kontakt. Dette gjelder både videregående skoler (naturbruks-/landbruksskoler) og ungdomsskoler. Et eksempel på kontakt er et lag som har avtale med ungdomsskolene

i regionen om at de bruker en skoledag på jordbrukstema for 10. klassingene hvert år. Dette laget har et mål om å involvere ungdommer i alderen 13 år og frem til de har fullført sin utdanning. I perioden de er i et utdanningsløp og er studenter, kan de være avløserer i helger og på fritid. I andre tilfeller har laget ingen kontakt med noen skole. Mens atter andre har aktive styremedlemmer som deltar på vegne av avløserlaget på ulike kontaktmøter med skolene for å fortelle om muligheten til å være avløser, eventuelt at de kan tilby sommerjobber til ungdom.

Hva er beredskap i avløser sammenheng?

De avløserlagene som har avtale med statsforvalteren om landbruksvikarordning har en plikt til å tilby alle gårdbrukere med husdyr sykeavløsning hvis det er behov. Denne plikten kom tydelig fram i intervjuer med avløserlag.

I det utvalget av daglig ledere ved avløserlag vi har vært i kontakt med, er inntrykket at lagene strekker seg veldig langt for å få til løsninger i tilfeller ved akutt sykdom. Det samme gjelder også for ferie og fritid. Noen fortalte at det kunne være episoder hvor gårdbrukeren tok kontakt med spørsmål om avløser på svært kort varsel, typisk kvelden før behovet, og slike tilfeller er krevende. Dette gjaldt ikke sykdomsavløsning.

I andre sammenhenger har det vært reist påstander om utsagn som at «det er ikke noen vits i å kontakte avløserlaget fordi jeg får ikke noen avløser likevel». Slike påstander er vanskelig å bekrefte eller avkrefte, men basert på intervjuer med avløserlagene er deres inntrykk at de fleste gårdbrukere kontakter avløserlaget ved sykdom, og at i de aller fleste tilfeller klarer de å finne en løsning med avløsning.

Fra avløserlagenes hold pekes det på at hvis gårdbrukere velger å ikke bruke avløserlag kan det svekke beredskapen. For at et avløserlag skal kunne opprettholdes og drives forsvarlig med et visst omfang av antall avløserer, er det avhengig av noenlunde jevn etterspørsel av tjenester fra gårdbrukerne.

Videre fungerer avløsertjenester i seg selv, enten det er via avløserlag eller direkteansatt, som forebyggende ved å støtte opp om både dyrevelferd og gårdbrukerens velferd. At det mer eller mindre regelmessig kommer andre folk til gården kan forebygge (og avdekke) dyretragedier og mentale problemer hos gårdbrukerne. Dette forebyggingselementet av beredskap har vi ikke studert spesielt her, men gjennom ulike forskningsarbeider kommer vi over fortellinger om at avløserer kan ha en viktig sosial funksjon for gårdbrukerne. Vi anbefaler at dette studeres nærmere. Sett i lys av dette kan en også vurdere nærmere om landbruksvikaren skal rettes inn mot de potensielt mest utsatte brukerne – de uten egne ansatte.

Forskjell på avløser og landbruksvikar

Landbruksvikaren er knyttet til ordningen med avløsning ved akutt sykdom og kriser begrenset til de første 14 dagene i hvert tilfelle. Avløserlag vil gjerne tilby fulle stillinger for å få ansatt de som ser dette som en yrkesveg, men da må de ha en jobb i full stilling å leve av, vanligvis. Landbruksvikarordningen med tilskudd pr. årsverk til avløserlaget, gjør det mulig å ansette i større stillinger. Men tilskudd er ikke tilstrekkelig. For at fulle

eller relativt store stillingsandeler skal kunne opprettholdes, må gårdbrukere benytte seg av landbruksvikarordningen slik at den ansatte kan fakturere timer og det bærer seg økonomisk for laget å ha en landbruksvikar ansatt.

Landbruksvikarer eller beredskapsavløsere bør ha en grunnkompetanse med variert erfaring fra ulike produksjoner, siden han eller hun må regne med på kort varsel å gå inn i alle typer produksjoner. Det betyr at disse må ha en fleksibilitet både faglig og praktisk gjennom når og hvor de kan arbeide. I perioder kan de også jobbe som vanlige avløsere når det ikke er behov for beredskapsjobbing. Dette kan imidlertid som nevnt være organisert på ulike måter i de ulike lagene. Landbruksvikarer har vanligvis høyere lønn enn vanlige avløsere, firmabil, telefon og andre goder, som for eksempel et beredskapstillegg.

Avløseren er mer knyttet til ordinær avløsning i forbindelse med ferie og fritid, men også til avløsning ved sykdom eller fødsel. Samme person kan jobbe både som landbruksvikar og avløser, men har gjerne én av rollene som basis.

I denne rapporten bruker vi som oftest avløser som hovedbegrep som da også omfatter landbruksvikar, eller vi veksler med å skrive avløser/landbruksvikar.

Kategorier av avløsere

I en studie som ble publisert i 1981 kategoriserte Almås (1981:186) avløserne i fire hovedtyper: Den voksne som kommer fra et kroppsarbeidsyrke; ungdom fra gård som skal ta over gård eller ønsker seg en gård; ungdom som skaffer seg praksis for utdanning eller annen jobb; og ungdom som prøver yrket uten spesiell tanke og uten spesiell landbruksbakgrunn. Mye har endret seg både i driftsforhold, teknologi og levkår både i og utenfor jordbruket, samt økt arbeidsinnvandring, slik at nye grupper har kommet til blant avløserne.

Tradisjonelt har avløsere vært rekruttert blant ungdom som er vokst opp på gård, men dette har dreid seg til i større grad å rekruttere utenfra jordbruksnæringen. Videre har utenlandsk arbeidskraft kommet sterkere inn i perioder og i enkelte regioner. I den nevnte studien fra 1981 var ikke utenlandsk arbeidskraft noe tema.

Ut fra vår studie vil vi skille mellom følgende kategorier avløsere:

- Ungdom mens de er i skolealder fram til ferdig videregående, eller ferdige med studier. I den perioden kan de være helge- og ferieavløsere.
- Ungdom som skal overta gård
- Voksne som har avløsning som yrkeskarriere
- Utenlandske arbeidssøkere
- Kårfolk og andre familiemedlemmer

Kategoriene er ikke gjensidig utelukkende. Det vil for eksempel si at utenlandske arbeidssøkere kan gå over til å ha avløsning som yrkeskarriere.

Det å jobbe som avløser og onnearbeider, var for mange på bygda det første møte med et arbeidsliv utenfor heimen eller gårdstunet. Det er blitt færre gårds- og

bygdeungdommer, og dermed færre å rekruttere fra. Noen pekte på at «byggefeltsungdommen» er viktige å få tak i. Det samme med «hestejenter», som er flinke med dyr. Noen lag er bevisste på å nå fram til slike grupper som base for å rekruttere fra. Jordbruksutdanning er viktig, men samtidig ble det sagt at unge folk som er motivert og interessert, er dyktige til å lære seg noe nytt, selv om de ikke har slik utdanning.

På spørsmål om hva det er som er attraktivt for at avløsere skal forbli avløsere, er gjerne svarene:

- At det avhenger av hvilke andre jobbalternativer som finnes
- Om det er fast stilling
- Om det er heltid eller deltid, avhengig av kategori avløsere
- Lønn, status, goder
- Trivsel. Det er viktig at avløser trives. Viktig at det blir lagt opp til oppgaver som avløser kan trives med.

Vi viser ellers her til kapittel 5 med spørreundersøkelse blant avløsere.

Utenlandsk arbeidskraft

Innslaget av utenlandsk arbeidskraft blant avløsere og landbruksvikarer er stort, se kapittel 5 for mer om dette. Mangel på arbeidskraft fra ungdom vokst opp i Norge, er en driver for rekruttering av utenlandsk arbeidskraft.

Vårt inntrykk er at koronaepidemien med reiserestriksjoner la en demper på det utenlandske innslaget og at det ikke er kommet tilbake til nivået før dette. Det er mindre rekruttering fra EØS-området nå, noe som også skyldes velferdsutvikling i egne heimland. Noen land nevner at de nå går utenfor EØS, det vil si også Asia og Afrika.

Språk er viktig. Det blir fra avløserlagenes side vektlagt at avløseren må kunne kommunisere med gårdbrukeren, og at disse ofte foretrekker norskspråklig. Engelsk kan gå hos en del gårdbrukere. Noen lag tilbyr språkopplæring på norsk, men ellers vises det til andre tilbud om dette.

For utenlandsk arbeidskraft brukes gjerne selvrekruttering. Det vil si at allerede ansatte anbefaler personer de kjenner fra heimlandet. Dette fungerer både for å få tak i flere avløsere og som kvalitetssikring av at dette er personer som vil fungere bra. Åpen annonsering internasjonalt trekker til seg mange ikke-relevante søkere. Flere lag sa at de har sluttet å lyse ut på denne måten, men heller bruker selvrekruttering.

Hvis de som rekrutteres mangler relevant utdanning og/eller erfaring, oppleves det å gå greit hvis de først får god opplæring hos brukere.

6.3 Avløsere og kompetanse

Avløsernes behov for praktisk kompetanse

En skiller mellom avløsere med fagutdanning, vanligvis som agronom, og de som ikke er fagutdanna. Vel så viktig skille går mellom de som har praksis fra gårdsdrift og de

som ikke har det. De som er vokst opp på gård har gjerne god praksis fra heimgården, men når rekrutteringen fra denne gruppen blir mindre, blir kompetanse i større grad en utfordring blant avløsere. I tillegg er det ikke lenger noen selvfølge at de som er vokst opp på gård har en allsidig praksis, selv om praktisk arbeid i seg selv er en viktig erfaring.

Lagene vil gjerne at avløsere skal være agronomutdannet, men tilsetter også folk uten en slik bakgrunn, eller ha praktisk erfaring fra fjøsstell. Flere avløserlag opplever at det å tilegne seg ny kompetanse for eksempel om gårdsdrift når en er i begynnelsen av 20-åra, i mange tilfeller ikke er et problem. Lagene peker på at de har flinke gårdbrukere som gjerne tar jobben med å lære opp nye, når de er interessert i å jobbe som avløser. Mange unge er veldig interessert, og da lærer de fort, de er motiverte. «En må få avløsere som brenner for å være avløser, da går det mer av seg selv», slik en daglig leder uttrykte seg. Da er det av mindre betydning hvor mye kunnskap de har om landbruk fra før. Fra intervjuene ble det uttalt at det er eksempel på avløsere som mangler den grunnleggende interessen for jordbruk, og da fungerer det ofte ikke særlig godt, uavhengig av hvilken fagbakgrunn man har.

Agronomutdanningen er ikke en entydig løsning for å kunne være en kompetent avløser. Det blir pekt på at nyutdanna agronomer, ikke nødvendigvis har tilstrekkelig kompetanse til å gå rett inn i en avløserjobb, spesielt hvis de heller ikke er oppvokst på gård. Det er likevel slik at de videregående skolene med naturbruk må dekke en grunnutdanning, og flere pekte på at praksis kan være en mangel hos de nyutdanna. Et lag viste til at de tilsetter to landbruksvikarer i 2023. De er utdanna agronomer, men «... ingen av dem har melka ei ku. Det hjelper ikke hva de har på papiret når de må begynne helt fra bunnen av med praksis. Det er mye teori i agronomutdanningen, men en trenger ikke all den teorien når en skal ut og gjøre en praktisk jobb», slik det ble uttrykt av en daglig leder. Da er en avhengig av at man kan gjøre litt praktisk arbeid. En må ha litt mer praksis inn i skolearbeid, og ikke bare teori, blir det uttalt.

Fra intervjuene blant daglige ledere som har engasjert seg i spørsmålet om utdanning var det klar tiltro til at den såkalte 2+2 ordningen med fagbrev og lærlingeplass var å foretrekke. De som har vært daglig ledere for et avløserlag over flere år, opplevde denne utdanningen som mye bedre for avløseryrket enn tradisjonell agronomutdanning. Flere avløserlag sa eksplisitt at de kan ta ansvar for å ordne med egnede lærlingeplasser, der lærlingene kan få veksle mellom flere gårder, gjerne med ulike produksjoner. Avløserlagene inngår i så fall lærlingekontrakter.

Det ble uttalt at dagens utdanningsløp med agronom er tilpasset de som er vokst opp på en gård. De som ikke er fra gård, mangler ofte praktisk erfaring og flere daglige ledere i avløserlag hevder at de ikke får tilstrekkelig med praksis i agronomutdanningen. For de fleste er det slik at de som er fra gård planlegger å ta over en gård og vil ikke være avløser spesielt lenge. Det betyr at gruppen elever som ikke er oppvokst på gård, er spesielt aktuelle som avløsere for avløserlagene.

Blant de vi intervjuet fikk vi inntrykk av at det er vanlig at avløserlaget betaler for opplæring av avløsere. Dette foregår hos utvalgte gårdbrukere.

6.4 Lønn og avløsere

Lønnsdannelse hos avløsere

Lønnsdannelsen foregår på ulike måter innenfor avløseryrket. NHO Mat og Drikke og Fellesforbundet har en overenskomst for jordbruks- og gartnerinæringene som angir minstelønnsatser ([minstelønnstariffen](#)). Denne tariffavtalen er allmenngjort. Overenskomsten brukes hvor det er lokale tariffavtaler mellom avløserlag og fagforeninger. Det er relativt få slike lokale tariffavtaler blant avløserlagene.

For avløsere som er ansatt i avløserlag skal minstelønnstariffen være utgangspunktet. Avløserlag sier de sikrer at lønn til avløser ligger minimum på tariff, se vedlegg 6. Lønn fastsettes her individuelt, og noen godt kvalifiserte kan få bedre betalt. Vi vet lite om akkurat denne lønnsdannelsen. Vi ser at i de tilfeller hvor det er lokale tariffavtaler blir det fastlagt høyere lønn enn minstetariff. Vi har et eksempel hvor timelønna er om lag 25 kroner høyere enn minstelønnstariff (se vedlegg 7). Det finnes sikkert også individuelle lønsplasseringer av avløsere som ligger høyere i timelønn enn dette, uten at vi har oversikt over det. Gjennom intervjuer med avløserlag har vi også fått inntrykk av at det foregår forer for lokale lønnsforhandlinger ved avløserlag hvor det ikke er tariffavtale. Men det vanlige er at daglig leder fastsetter lønn for avløsere, og det valgte styret for foretaket/avløserlaget er øverst ansvarlig. Gårdbrukere som har avløserne hos seg er også involvert i denne prosessen og er særlig sentral ved eventuell økning i timeprisen til en avløser. Men hvordan lønnsnivået er totalt sett målt i kroner og hvordan fordelingen er, har vi ikke undersøkt i denne studien.

Avløserlagene er gårdbrukernes redskap for å organisere avløsning i gårdsdrifta, og avløserlagene sender faktura til gårdbrukeren for de utgiftene avløsningen medfører. Slik sett er gårdbrukernes betalingsevne og – vilje, grunnlaget for både lønnsnivå og omfang av avløsning. Her spiller tilskuddsordningene en avgjørende rolle.

Vi er ikke kjent med noen samlet og dekkende lønnsstatistikk for avløsere og landbruksvikarer, men har i en tabell gitt en indikasjon på lønnsnivået ut fra overenskomster.

Tabell 7: Lønnseksempler i kr pr. time for avløserarbeid.

	Lovfesta minstelønn for fast ansatte som følge av allmenngjøring (Arbeidstilsynet 2023) pr. 15.06.2023	Overenskomsten for jordbruks- og gartnerinæringene Minstelønnsatser pr. 21.04.2023. kr pr. time (162,5 t/mnd)	Lønnsatser for avløserer i et anonymisert avløserlag med tariffavtale og egen lønnstabell pr. 01.10.2023 (162,5 t/mnd)
Avløserer uten fagarbeiderutdanning, sats for yngre arbeidstakere under 18 år	134,40	136,40	168,23 (17 år)
Avløserer uten fagarbeiderutdanning, nybegynnere over 18 år	164,80	166,80	190,52
Avløserer med fagarbeidertillegg, nybegynnere	178,80	180,80	203,67
Avløserer med fagarbeidertillegg, etter 8 års praksis	-	209,70	233,43

I tillegg til timelønn er det ulike tillegg som helgetillegg, helligdagsgodtgjørelse og kjøregodtgjørelse. Noen avløserlag betaler for hele eller deler av den tiden avløseren bruker på reise til og fra gården der han eller hun skal arbeide.

Vi antar at vårt eksempel fra avløserlag ligger i øvre sjikt lønnsmessig, mens minstelønnsstariffen er nedre sjikt. Det vil være tilfeller hvor lønn ligger både over og under dette. Likevel antar vi at det gir et rimelig dekkende bilde av lønnsnivået i kr pr. time for avløserer. Landbruksvikarer er gjerne lønnet høyere enn avløserer.

Det er også relevant å sammenligne lønn til avløserer og landbruksvikarer med andre yrkesgrupper. I en oversikt over månedslønn for lavtlønnsyrker med tall fra 2019, er hjelpearbeidere i husdyrproduksjon rangert med lavest gjennomsnitt (Grini og Johnsen 2021)(tabell B6 s 31). Hjelpearbeidere i jordbruket tar tre av de fire lavest rangerte yrkene. Gårdbrukere er også blant de lavest rangerte etter gjennomsnittlig månedslønn.

I SSBs lønnsstatistikk for månedslønn i 2022 kan vi gjøre en sammenligning av lønnstakere i jordbruket med noen andre yrkesgrupper (SSB 2024). Det er ingen egen kategori for avløsere, men ifølge SSB er gruppen 6121 Melke- og husdyrprodusenter hvor avløsere vanligvis blir plassert. I tillegg er det en gruppe 9212 Hjelpearbeidere i husdyrproduksjon. I denne gruppen blir de yngste, ufaglærte og lavest betalte gjerne plassert, og noen avløsere kan være plassert her også.

Gruppen hvor avløsere sogner mest til hadde som gjennomsnittlig månedslønn i 2022 kr 33 860. Dette er kr 900 mer enn kjøkkenassistenter, kr 6610 mindre enn renovasjonsarbeidere, kr 7570 mindre enn tømrere og snekkere, kr 9510 mindre enn murere og kr 15 960 mindre enn havbruksarbeidere. Gruppen Hjelpearbeidere i husdyrproduksjonen hadde en månedsinntekt på kr 29 160 og var lavest i den oversikten vi har laget (se tabell i vedlegg 8). Det må tas forbehold ut fra grunnlagsmaterialet om presisjonen i plassering av avløsere i riktig yrkesgruppe. Men begge gruppene knyttet til husdyrproduksjoner er lavt plassert lønnsmessig sammenlignet med andre relevante grupper.

Goder til ansatte avløsere og landbruksvikarer

I tillegg til lønn gis det også andre goder til ansatte. Her er det først og fremst faste ansatte som prioriteres og landbruksvikarer ser ut til å ha mer goder enn avløsere. Lokale forhold ser ut til å spille inn og gi større variasjoner.

Typiske goder er: Firmabil, kjøregodtgjørelse, betalt kjøretid, helge- og helligdagstillegg, dekning av arbeidsklær, helseforsikringer og andre forsikringsordninger, dekning av førerkort/utvidelse av førerkort, dekning av kurs mv.

Videre er vårt inntrykk at avløserlagene legger til rette for å styrke et sosialt fellesskap gjennom å arrangere blant annet grillkvelder, julebord, vaffeldager og fagdager, samt å gi blomster og gaver. Det kan imidlertid være at dette først og fremst gjelder faste ansatte. Vi har ikke kartlagt omfanget av dette og i hvilken grad det kan sammenlignes med andre bransjer.

6.5 Avløserlagene og organisering

Organiseringsmodeller for beredskapsavløsning

Avløserlag som har avtale med statsforvalter om ha beredskap for avløsning ved akutt sykdom og krise hos gårdbrukere løser dette på ulike måter. Landbruksvikarordningen, som dette er knyttet til, gir en tilskuddssats pr. årsverk i landbruksvikartjeneste. Avløserlaget skal tilby dette til alle gårdbrukere som har rett til dette, uavhengig av om de er medlem i avløserlaget eller ikke. Beredskapen er begrenset til 14 dager pr. tilfelle.

Noen eksempler på hvordan dette er organisert:

- Faste heltidsstillinger for landbruksvikarer (det gir færre personer, alltid til stede, de må dekke større geografiske områder, de kan være spesialiserte på å takle ulike situasjoner og produksjoner).

- Ingen faste heltidsstillinger, men beredskapspersoner (gjerne gårdbrukere) med beredskapsvakt og beredskapsgodtgjøring (kan spres mer geografisk, trår til etter behov, kan kollidere med travel tid på egen gård).
- Kombinerte avløserer og landbruksvikarer (fleksibelt, kan tilby fulle stillinger fordi det er lettere å skaffe jobb når de kan være avløser også, mer geografisk spredning, bedre beredskap – ved at flere kan stille ved akutt behov, en ulempe er at avløserer kan bli tatt ut av oppdraget sitt hvis de må gjøre en beredskapsjobb, og de blir mindre spesialtrente på beredskapsjobbing).

Ikke alle avløserlag har egne landbruksvikarer og får dermed heller ikke tilskudd til landbruksvikarordningen. I slike tilfeller er det gjerne andre avløserlag som har landbruksvikaransvar inne på det geografiske området til et slikt lag. Det synes å være noe varierende om det brukes fast turnus med vaktperioder og bakvakter. Inntrykket er at avløserlag vi har vært i kontakt med er løsningsorienterte og trekker inn eksterne folk hvis det skulle være nødvendig.

Bemanningsdirektivet har gitt mindre mulighet til å drive bufferarbeid, det vil si i perioder med mindre etterspørsel etter avløser og landbruksvikar kan disse drive annet arbeidet i påvente av nye oppdrag. Dette ser vi kan svekke evnen avløserlagene har til å opprettholde en beredskap.

Måten denne ordningen er organisert på ser ut til å være begrunnet i tilpasning til forhold som geografi og lokale praksiser. Organiseringen kan ha betydning for rekruttering av avløserer og landbruksvikarer.

Administrativ kapasitet i avløserlagene og organisasjonstruktur

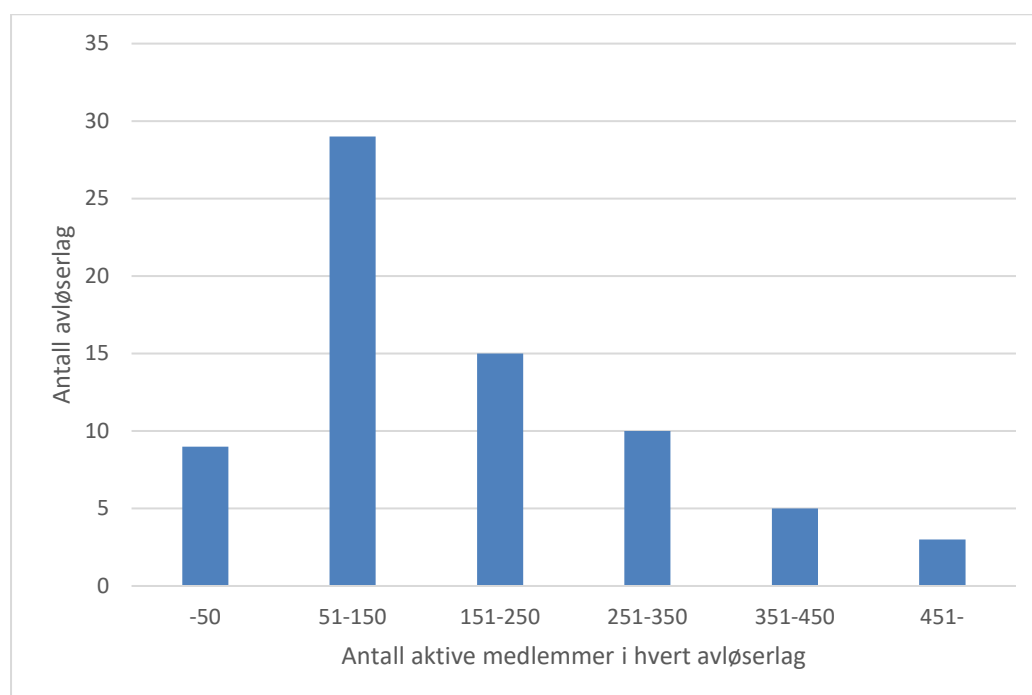
Med administrativ kapasitet forstår vi evne og mulighet til å følge opp arbeidsoppgaver knyttet til administrering av laget, noe som er avhengig av en rekke faktorer inkludert tidsressurser til administrasjon (årsverk). Den administrative kapasiteten påvirkes også av hvor involvert styret og medlemmene er i lagets administrative oppgaver. Gjennom bruk av avløsertjenester fra laget, er gårdbrukeren med på å holde en drift i laget inklusive en beredskap for avløsning.

Avløserlagene er arbeidsgivere og ansetter avløserer og landbruksvikarer. Det betyr at de tar seg av de administrative og økonomiske gjøremål overfor avløserer som ansatte og gårdbrukere som oppdragsgivere. Dessuten skal de blant annet følge opp slikt som rekruttering av nye avløserer, som er tema her. En del av oppdragene fra gårdbrukerne er begrenset til rein «lønnskontorfunksjon», det vil si at brukerne som oftest har ordnet avløser på egen hånd, gjerne en av gårdens egne folk, og bruker avløserlaget til utbetaling av lønn og sørge for at forsikringer og ansvar er i orden. Avløserlagene sier at noen gårdbrukere bruker regnskapskontoret til slike oppgaver og det blir et konkurranseforhold mellom avløserlag og regnskapskontorer. Et av avløserlagene vi intervjuet samarbeider godt med regnskapskontoret som ligger i samme kommune, og regnskapskontoret oppfordrer blant annet gårdbrukere om å benytte avløserlaget hvis de får henvendelser om oppgaver som de vet avløserlaget kan ta. En god del

gårdbrukere har avløserer direkteansatt og en andel av disse gjør det praktiske og regnskapsmessige arbeidet selv, uten at vi vet hvor stor stillingsandel dette representerer.

En god del avløserlag har annen tjenestevirksomhet i tillegg til å yte tjenester med avløserer og landbruksvikarer. 21 prosent av rapporterte årsverk fra avløserlag er knyttet til andre oppdrag ([Norske Landbrukstenester, 2023](#)). Det å ha annen virksomhet i tillegg, kan styrke lagets økonomi og bidra til å øke den administrative kapasiteten totalt sett, ikke minst ved å tilby større stillingsandeler til administrativt ansatte, og sikre sysselsetting for ansatte avløserer i perioder med lav etterspørsel etter avløsertjenester. Det nye bemanningsdirektivet kan legge begrensninger på noen av disse andre tjenestene som avløserlag tilbyr, eller tradisjonelt har tilbudt, ifølge avløserlagene. Vi har ikke gått nærmere inn på dette her, men vi vil peke på at en begrensning her vil ha konsekvens for muligheten til å styrke den administrative kapasiteten for avløserlag, samt tilsvarende begrense muligheten til å ha en buffer for ansatte avløserer i perioder med lavere etterspørsel etter avløsertjenester. Et eksempel er utleie av arbeidskraft til gartneri hvor de ansatte jobber dels i gartneri og dels som avløserer. Gartneri er rekrutteringsbase og samtidig en buffer for å få til fulle stillinger. Tilsvarende vil dyrking av arbeidskrevende utendørs sesongproduksjoner som dyrking av grønnsaker, poteter, frukt og bær fungere på samme måte. Uten å ha studert dette nærmere, har vi forstått det slik at det ikke er avklart om det er tillatt i henhold til det nye bemanningsdirektivet.

Avløserlagene eller medlemsforetakene har et varierende antall gårdbrukere som aktive medlemmer. Vi har sett litt nærmere på tallene som hvert lag rapporterer inn til Norske Landbrukstenester ([NLT 2023](#)). 71 av 75 lag har rapportert inn tall. I 2023 er det registrert 12 561 aktive medlemmer fra disse 71 lagene.

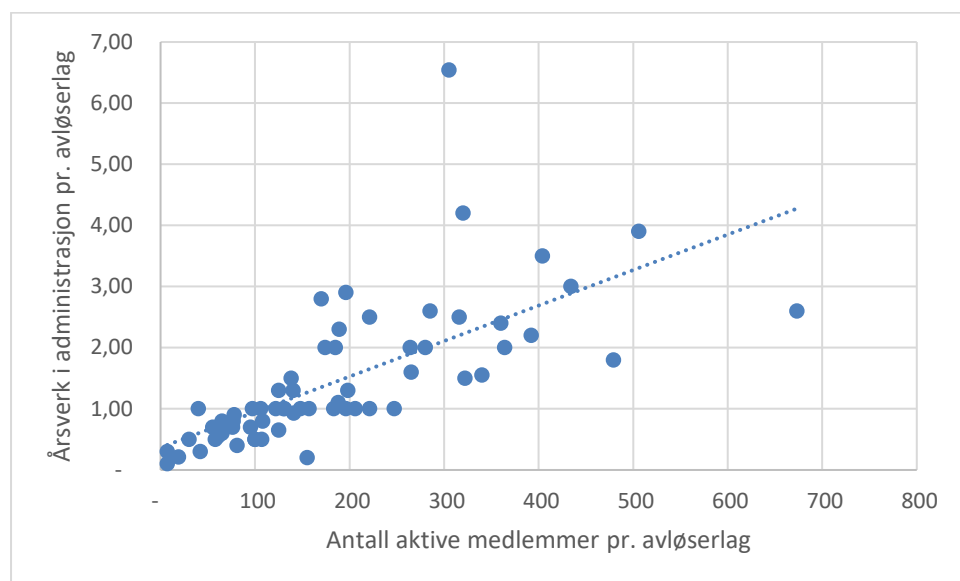


Figur 29: Fordeling av lag ut fra antall aktive medlemmer i laget. 2023. ((NLT 2023))

Gjennomsnittlig blir det 177 medlemmer pr. lag, mens medianen er 140 medlemmer.

Å ha administrativ kapasitet vil vi påstå gjør det lettere å holde seg oppdatert både faglig og til offentlige krav. Videre kan det gi bedre rom for å ta initiativ for eksempel til rekruttering gjennom kontakt med skoler og å være aktive i landbruks- og nærmiljøet for øvrig.

Vi observerer store forskjeller mellom avløserlagene i administrative årsverk. Størrelsen på lagene har betydning for hvor mye ressurser de kan ha i administrasjon. Det vil selvsagt bli mer å administrere i større lag, men samtidig kan det gi rom for litt mer administrativ kapasitet til oppfølging av ansatte og rekruttering. Figur 30 viser sammenheng mellom antall årsverk i administrasjon ut fra antall medlemmer i avløserlaget.



Figur 30: Årsverk i administrasjon ut fra størrelsen på avløserlaget. 2023. (n=64). (NLT 2023)

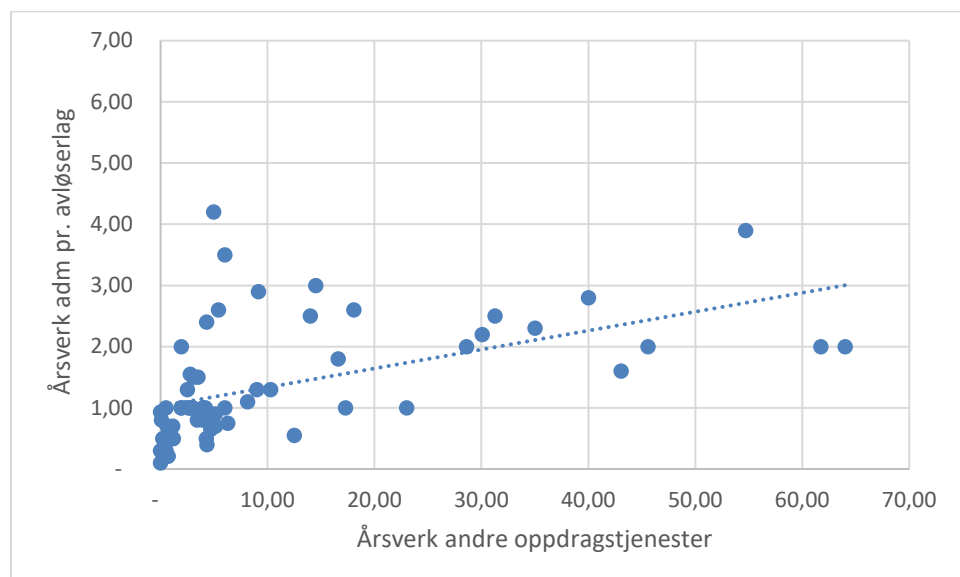
En skal være forsiktig med å tolke for bastant hva en slik figur viser. Det kan være ulike grunnlag bak årsverkene i administrasjon, for eksempel har mange lag ulike andre tjenester og aktiviteter i laget som i seg selv kan skape en variasjon. Videre kan det være systematiske forskjeller i hvilke produksjoner som betjenes i små og store avløserlag, der det for eksempel i områder med mye melkeproduksjon er mer avløsning, flere avløsere og mer behov for administrasjon. De mest ekstreme utslagene velger vi å se bort fra i denne sammenhengen og er utelatt i Figur 30. Det er en positiv sammenheng mellom antall administrative årsverk og antall medlemmer. Det virker likevel ikke slik at avløserlag med mange medlemmer har færre administrative årsverk pr. medlem enn mindre avløserlag.

Vi har også sett på antall årsverk i administrasjon ut fra antall årsverk avløsertjenester avløserlaget utfører. Trenden er den samme her som for antall aktive medlemmer i laget. Vi kan likevel gjøre noen observasjoner og reise noen hypoteser. For det første ser vi at det er relativt mange små lag med en svært liten administrasjon under ett årsverk. Vi antar at disse har begrenset med kapasitet til å gjøre en ekstra innsats for å markedsføre avløseryrket og drive rekruttering. For det andre er det ingen synlige

stordriftsfordeler i administrasjonen slik det framstår i begge figurene. En kunne kanskje forvente at flere personer på heltid kunne håndtere oppgavene raskere gjennom mer spesialisering, men dette ser ikke ut til å være tilfellet. Antakelig vil et økende antall ansatte kreve relativt lik økning i administrative årsverk.

Økt administrativ kapasitet kan gi bedre muligheter til å følge opp spørsmål om rekruttering, samt at det også øker den administrative beredskapen i avløserlaget. Slik sett kan større lag gi rom for større stillingsprosenter og kanskje to i stedet for en person i administrasjonen. Men å gjøre lagene større kan vanskelig begrunnes ut fra stordriftsfordeler ut fra den enkle analysen vi har gjort over.

Vi har også sett på om økt tjenesteyting fra avløserlaget i form av annen virksomhet enn avløsertjenester kan gi økt administrativ effekt. Ekstremtilfeller er fjernet. Vi forstår økt effektivitet her som mindre bruk av administrasjon på hvert aktivt medlem eller for hvert årsverk tjeneste i laget.



Figur 31: Årsverk i administrasjon i avløserlag ut fra årsverk andre oppdragstjenester. 2023 (n=60). (NLT 2023)

Figuren viser først og fremst en stor spredning i administrative årsverk for de lagene som har annen virksomhet eller oppdragstjenester. Årsakene til dette kan ikke forklares ut fra figuren. Det er imidlertid en viss tendens til fallende trendkurve. Det indikerer at administrative årsverk ikke øker like mye, relativt sett, når andre oppdragstjenester enn avløsning øker. Datagrunnlaget er for svakt til å fastslå dette, men vi kan reise en hypotese om at andre oppdragstjenester er mindre krevende administrativt sett enn avløsertjenester.

Det bør også nevnes at sårbarhet og liten administrativ kapasitet kan kompenseres med samarbeid mellom avløserlag og ved at medlemmene selv deltar mer aktivt i drifta av laget.

En kan tenke seg et spørsmål om endringer i organisasjonsstrukturen blant avløserlagene i retning av at større lag kan gi en mer effektiv administrasjon. Vår

avgrensa og enkle analyse her gir indikasjoner på at det er små stordriftsfordeler å hente ut i form av mer effektiv administrasjon som følge av å organisere avløserlagene i større enheter. Men det kan være andre grunner for en større administrativ kapasitet i et avløserlag.

Fagorganisering blant avløsere og spørsmål om tariffavtale i avløserlag

Vårt inntrykk er at fagorganisering blant avløsere og landbruksvikarer er lite utbredt. Spørreundersøkelsen til avløsere viste at 11 prosent av de som svarte er medlem i Fellesforbundet, mens 15 prosent oppga å være medlem i en annen fagorganisasjon. Siden mange har avløsning som deltidsjobb, kan fagorganiseringen være knyttet til en annen bransje.

Vi har gjennom intervjuer fått inntrykk av at det er en skepsis i avløserlag til å inngå lokale tariffavtaler. Årsaken synes først og fremst være økte kostnader. Med tariffavtale må det betales inn 2,6 prosent av lønn til avtalefestet pensjon (AFP)/fellesordning. Siden avløserlagene har mange deltidsansatte blir det mange ansatte og større kostnad. Samtidig som relativt få av det totale antallet ansatte står lenge nok i jobben til at de når fram til alder hvor AFP er aktuelt. Avløserlag hevder det er lite å hente på lønn for de ansatte gjennom lokale tariffavtaler. Vi har også inntrykk av at tariffavtaler kan medføre ekstra trykk fra fagforeninger med både møter og krav om dialog i drifta i laget. For avløserlag med svært begrensa administrativ kapasitet vil dette medføre en ekstra belastning ifølge laga selv. Fra intervjuer blir det hevdet at enkelte avløserlag ikke legger til rette for sosial kontakt mellom avløsere fordi det kan lede til mer samordning mellom dem, og videre at avløserlag ikke ønsker besøk av fagforeninger.

Det er om lag 74 avløserlag i Norge, og etter hva vi er kjent med er det godt under ti lag som har lokal tariffavtale. Fellesforbundet har vel 150 medlemmer blant avløsere og landbruksvikarer.

Samtidig er avløserlagene medlemsforetak i Norske Landbrukstenester, og alle er med i arbeidsgiverorganisasjonen NHO Mat og Drikke. NHO Mat og Drikke har inngått overenskomst med Fellesforbundet for jordbruks- og gartnerinæringene.

6.6 Gårdbrukeren er oppdragsgiver

Gårdbrukeren som arbeidsleder

Gårdbrukeren har den daglige kontakten med avløseren på sin gård, det vil gjerne si i forkant av jobben. Avløserlag peker på at det er viktig å poengtere overfor gårdbrukere at de må gjøre det enkelt for andre å ta over oppgaver på gården. De gir beskjed til brukere at når det skal komme en landbruksvikar eller avløser, så må brukeren legge det litt til rette. For eksempel er det mange gårdbrukere som lager arbeidslister.

Avløserlaget har dermed en rolle som påvirker overfor gårdbrukeren. Her har også styret en viktig funksjon. Noen avløserlag vektlegger spesielt dette med god kommunikasjon ut til gårdbrukeren. Det er viktig at en kan si ifra til brukeren hvis en

avløser ikke trives. Det pekes på fra avløserlagenes side at gårdbrukeren kan bli bedre på dette. Rolleforståelsen kan variere. Det kan være en tendens til at gårdbrukeren oppfatter seg som arbeidsgiver og ikke oppdragsgiver. Det er vanligvis avløserlaget som er arbeidsgiver, mens gårdbrukeren har gitt avløserlaget et oppdrag og er arbeidsleder for avløseren. Det kan være uklarheter i ansvarsforhold, men dette oppfattes ikke som et stort problem. Avløserlagene har arbeidsgiveransvaret og tar det ansvaret for avløserne.

Det er i liten grad systematisk informasjon eller opplæring av gårdbrukere fra avløserlagenes side i det å være arbeidsleder. Det ble vist til at Bondelaget for noen år tilbake arrangerte kurs for gårdbrukere som handlet om det å være arbeidsgiver for andre, inklusive det å være arbeidsleder på egen gård.

En betydelig andel av avløserne er direkte ansatt hos gårdbrukerne. Det betyr at gårdbrukeren blir arbeidsgiver og tar jobben med utlønning og administrasjon. Det kan være flere argumenter for at de vil gjøre dette selv, og et av dem er at de reduserer kostnadene ved å unngå påslaget som avløserlagene tar. Samtidig er det merarbeid for gårdbrukeren. Dette er ikke studert nærmere i denne utredningen.

Gårdbrukernes etterspørsel etter avløsere

Fra avløserlagene får vi inntrykk av at ujevn etterspørsel etter avløsere er en utfordring for lagene. Det å holde en avløser fullt sysselsatt krever en jevn etterspørsel. Naturlig nok vil behovet for ekstra arbeid svinge med onnene og arbeidstopper. På den andre siden kunne også behovet for fri og fritid være nokså jevnt fordelt. Vi viser til kapittel 4 om gårdbrukernes situasjon for mer om dette.

Fra intervjuer blant daglige ledere i avløserlagene har vi imidlertid registrert oppfatninger om spesielle forhold som er med og påvirker etterspørselen av avløsere og landbruksvikarer. For noen av disse kan det også vurderes tiltak for forbedring.

- **Likviditetsutfordringer** knyttet til refusjonsordningene til gårdbrukeren gjør at det oppleves et oppsving etter avløsning mot slutten av året. Det blir hevdet at dette har med refusjonssystemet å gjøre. Det kan også være knyttet til om gårdbrukeren ser at den økonomiske situasjonen tillater mer fritid, eventuelt en ferie.
- **Høyere kostnader** i jordbruket gjør at gårdbrukerne må kutte ned på kostnader hvor de kan. Ferie og fritid er en av dem.
- Andre viste til at **investeringer** hos gårdbrukerne påvirker etterspørselen. Et eksempel ble nevnt ved investeringer i melkerobot og økte gjeldskostnader. En gårdbruker ville kutte i fritidsavløsning fordi en antok at roboten ville gi rom for det. Men etter en tid kom vedkommende tilbake med spørsmål om avløsning. Melkeroboten ga ikke mer fritid.
- Etter **regelendring** i velferdsordninger i 2015 ble det mulig med fakturerbare tjenester for å få refusjon avløsertilskudd. Dette har åpnet for at

entreprenørtjenester slik som for eksempel rundballepressing kunne brukes som dokumentasjon for avløsning.

- I tillegg er det noen avløsere som har **egne selskaper**, det vil si de kan sende faktura i stedet for å være arbeidstaker hos gårdbrukeren direkte eller i avløserlag.
- Fra enkelte avløserlag blir det også stilt spørsmål om alle gårdbrukere faktisk er **kjent med velferdsordningene** og de mulighetene de har for avløsning, særlig ved sykdom og fødselsavløsning. Ikke alle gårdbrukere er med i avløserlag, kun fire av ti gårdbrukere har avløser ansatt i avløserlag, ifølge vår spørreundersøkelse til avløsere. Flere avløserlag pekte på at de ikke har noen oversikt over alle gårdbrukere, det vil si de som ikke er medlemmer i laget i sin region. De har ikke tilgang til slike oversikter i kommunene. Vi har ikke undersøkt dette nærmere, men det burde være anledning for avløserlag å nå fram til alle gårdbrukere i et område.
- Enkelte gårdbrukere har **betalingsproblemer** overfor avløserlagene. Tidligere var det avløserlagene som forskutterte lønn til avløser. Da var det avløserlaget som forvaltet tilskuddet. Men etter at dette ble endret i 2015 er det gårdbrukeren som forskutterer og avløser sender regelmessig ut faktura, typisk månedlig.⁴ Fra avløserlagenes side blir det framhevet at dette var en enklere og mer stabil løsning, men samtidig ble jo gårdbrukeren forpliktet til å bruke avløserlaget i forbindelse med behov for avløsning. De likviditetsmessige utfordringene for gårdbrukerne bør imidlertid følges opp, siden det reduserer mulighetene for dem til å benytte seg av avløserordningene med refusjon.
- Når **bemanningsdirektivet** i tillegg har redusert mulighetene for avløserlagene å ha buffere for sine ansatte i perioder med liten etterspørsel etter avløsere ved at de kan jobbe i andre bransjer, er det blitt mer krevende å få en stabil drift og beredskap med avløsere i større stillingsprosenter.

6.7 Avløserlagenes kostnadsdekning

Avløserlagene er organisert som samvirkeforetak (SA) som i prinsippet over tid skal gå økonomisk i balanse og yte medlemsnytte for sine medlemmer, det vil si tilby avløsertjenester når gårdbrukeren har behov.

Typiske kostnader for et avløserlag er:

- Lønn og sosiale utgifter til avløsere for ferie og fritid
- Lønn og sosiale utgifter til avløsere og landbruksvikarer for avløsning ved sykdom, fødsel og syke barn

⁴ [Forskrift om produksjonstilskudd og avløsertilskudd i jordbruket - regjeringen.no](https://www.regjeringen.no)

- Lønn og sosiale utgifter til administrativt ansatte
- Lønn og sosiale utgifter til ev. andre ansatte
- Eventuelle goder for ansatte (firmabil, arbeidsklær, sosiale sammenkomster mv.)
- Drift (kontorkostnader, utstyr, reiser, møter mv.)
- Drift av medlemsorganisasjonen (honorarer, møter mv.)
- Finanskostnader

Dette dekkes vanligvis inn gjennom følgende poster:

- Medlemskontingent eller serviceavgift (dette varierer fra ingen kontingent til kr 2000 pr. år blant de lagene vi har intervjuet, med ulike varianter av beløp mellom dette. De fleste ligger mellom null og 800 kr).
- Regning på avløserutgifter med påslag til gårdbrukeren, dvs. påslag pr. time på regningen som sendes gårdbruker (påslagsprosentene varierer mellom 11 opp til 41, men de fleste ligger mellom 30 og 37).
 - Herunder dekning av feriepenger, arbeidsgiveravgift, pensjon og forsikringer (dvs. direkte knyttet til avløserens lønn pr. time).
 - Herunder påslag til dekning av administrative kostnader (dette påslaget varierer fra 5 til 9 prosent blant de vi har intervjuet).
- Dekning av administrasjonskostnader av landbruksvikartilskudd (en andel av kr 294 000 i tilskudd pr. årsverk landbruksvikar) (eksempel på andel kr 40 000, men også noe høyere).
- Eventuelle andre inntekter fra andre virksomheter (stor variasjon, fra ingenting til ulike typer oppdrag og tjenester for gårdbrukere, eiendomsselskap, regnskapsføring, rådgiving, kursarrangør, utleie av arbeidskraft til andre sektorer mv.). 21 prosent av årsverkene i avløserlagene er knyttet til slike andre virksomheter.
- Ev. tilskudd fra ulike kilder (kommuner, fylkeskommuner mv.). Flere lag hadde slik tilskudd både direkte til virksomheten og til prosjekter.

Dette oppsettet er kun et eksempel basert på de intervjuene som er gjort. Det vil være avvik fra dette. For eksempel var det et lag som ikke fakturerte gårdbrukeren for de første 14 dagene av bruk av landbruksvikar ved sykdom/krise. Det betyr at eventuell merkostnad ved avløseren som ikke blir dekt av landbruksvikartilskuddet må fordeles solidarisk til de andre gårdbrukerne i laget via påslaget på de tjenestene de kjøper.

En grundigere regnskapsanalyse av avløserlagene har ikke vært mulig å gjennomføre innenfor rammen av dette prosjektet.

6.8 Kort oppsummering

- De viktigste utfordringene med å rekruttere avløsere og landbruksvikarer er: For lav lønn, krevende å jobbe som avløser, ubekvem arbeidstid og delt arbeidsdag,

språk – gårdbrukere vil helst kommunisere på norsk og stort gjennomtrekk – de unge går til andre yrker.

- Viktigste rekrutteringskanaler er gårdbrukere som skaffer avløsere på egen hånd, via bekjente og allerede ansatte avløsere, samt informering via digitale kanaler.
- Ut fra vår studie vil vi skille mellom følgende kategorier avløsere: a) Ungdom mens de er i skolealder fram til ferdig videregående, eller ferdige med studier, b) ungdom som skal overta gård, c) voksne som har avløsning som yrkeskarriere, d) utenlandske arbeidssøkere og e) kårfolk og andre familiemedlemmer.
- Agronomutdanna avløsere er bra, men nyutdanna mangler ofte praktisk erfaring. Hvis de er interesserte og motiverte går det likevel bra med praktisk opplæring.
- NHO Mat og Drikke og Fellesforbundet har en overenskomst for jordbruks- og gartnerinæringene som angir minstelønnsatser ([minstelønstariffen](#)). Denne tariffavtalen er allmenngjort. De er få lokale tariffavtaler blant avløserlagene.
- Avløserlagenes påslag til dekning av egne administrative kostnader varierer fra 5 til 9 prosent blant de vi har intervjuet.

7. Framtidas avløsere – ungdommer

7.1 Materiell og metode

Det ble gjennomført tre fokusgruppeintervju med elever som går tredje og siste år på utdanningsprogrammet *naturbruk*, i videregående skole. For alle gruppene blir dette trinnet i utdanningen omtalt som Vg3 landbruk, og skolene er lokalisert henholdsvis i Nord-Norge, på Østlandet og på Vestlandet. Et fjerde intervju ble gjennomført med en person som er elev ved voksenagronomutdanningen⁵ i en region. Fokusgruppeintervju er en egnet metode for å få frem erfaringer og synspunkter om tema som alle i en gruppe har kjennskap til. I tillegg vil gruppedynamikken bidra til flere og mer nyanserte erfaringer og meninger enn hva enkeltintervjuer ville gjøre (Malterud 2012). Ved gjennomføring av alle intervjuene fulgte vi en strukturert intervjuguide. Vi stilte åpne spørsmål om fremtidsplaner og deres bakgrunn, og erfaring med å være avløser og hvordan de har trivdes med dette, og til slutt hva de mener er viktig for at flere skal velge å bli avløser. Intervjuene varte i omtrent 60 minutter, og de ble tatt opp og enkelt transkribert og teksten analysert. Resultatene fra intervjuene blir gjengitt tematisk. Det er tema som vi identifiserte gjennom intervjuene som viktig, og tema som på forhånd var viktig for oss å belyse.

Den største gruppen med elever var 18 personer, mens de to andre var på henholdsvis fire og fem elever. I den største gruppen var det en svak overvekt av mannlige elever. På tvers av de to andre gruppene var det totalt syv menn og to kvinner. Enkeltintervjuet var med en kvinnelig elev og hun har en høyere universitetsutdanning. Samtlige elever i de tre gruppene, bortsett fra én elev, var oppvokst på gård. Av de 18 elevene i den største gruppen, var det 13 som planlegger å ta over den gården de er oppvokst på. I gruppen med fire elever gjaldt det tre elever og alle i gruppen med fem elever.

De fleste elevene vi snakket med, har erfaring med å være avløsere når det er skolefri. Det vil si i helger og ferier, og for flertallet er det på gården de er oppvokst. I tillegg er det mange som har erfaring med å være avløser på andre gårder, ofte i nærheten av hjemgården. Noen har hatt eller har fortsatt jobb som avløser på gården ved naturbruksskolen. Elever som planlegger å ta over driften på hjemgården en eller annen gang i fremtiden, svarer at de antar de kommer til å arbeide som avløser frem til de skal drive egen gård.

⁵ Mer informasjon på voksenagronomutdanningen blant annet på nettsiden til Norges Bondelag: <https://www.bondelaget.no/rekruttering/gronn-utdanning/agronomutdanning-for-voksne-ny-modell?span=01.01.2018-31.12.2018> (lastet ned 18. desember).

7.2 Resultater fra intervjuer

7.2.1 Elevenes vurdering av å være avløser og hva som er viktig for at de skal trives

Et gjennomgående funn fra intervjuene er at elevene trives godt med å være avløser, dels fordi det er stor variasjon i oppgaver og de lærer mye. Samtidig har alle vi intervjuet i utgangspunktet en stor interesse for landbruk. Det er naturlig å forvente at det bidrar til at de synes det å jobbe som avløser er interessant og noe de trives med.

Selv om det kan variere hvilken relasjon de har til gårdbrukeren, fra å være egne foreldre, en nabo som har gårdsbruk, en gårdbruker de ikke kjenner i fra før eller driftsansvarlig på skolen, sier elevene at de som regel har et godt forhold til gårdbrukere de er avløsere for, selv om noen gårdbrukere kan oppleves som litt sære og gammeldagse når det gjelder hvordan oppgaver kan gjennomføres. Mange sier at de opplever gårdbrukeren som forståelsesfull og tålmodig, spesielt når ungdommen trenger tid til å lære seg nye oppgaver og rutiner. Det er få som forteller om alvorlige konflikter i en eller annen form. Eventuelle uenigheter har blitt løst gjennom å prate direkte med gårdbrukeren. Til slutt er vårt inntrykk at ungdommene reflekterer over og er forståelsesfull for hvordan det er å være gårdbrukere, inkludert at han eller hun som eier og driver av gården kan ha krevende dager.

På spørsmål om hva de mener er viktig for deres trivsel som avløser eller hva som er årsaken til at de trives, ble det nevnt en rekke faktorer.

Det **første** er muligheten til å lære noe nytt og utvikle seg faglig. Flere elever snakker om at det er viktig for å trives som avløser. Elevene hadde valgt å ta denne utdanningen, og var faglig interessert i landbruk. Derfor var interessen for videre faglig utvikling en viktig motivasjon til å bli avløser. Man synes det er fint å lære seg nye ting.

En mannlig elev fra Vg3 sier følgende når forskere spør om hva som gjør at det er kjekt å være avløser:

-Det å kjenne på en mestringsfølelse og kjenne at man utvikler seg, bidrar til at man synes det er kjekt å være avløser.

Videre poengterte elevene at man må få mulighet til å lære noe som avløser, og ikke bare satt til å gjøre oppgaver fordi gårdbrukeren sier det, eller ikke ønsker å gjøre dem selv. Ifølge elevene bør gårdbrukeren forklare avløseren hvorfor man skal gjøre ulike oppgaver, og «ikke bare gjøre ting fordi gårdbrukeren sier det» (kvinnelig elev, Vg3). Videre var det en fordel om en var avløser på flere gårdsbruk, fordi da ble det variasjon og større sannsynlighet for at en lærte mye forskjellig, som for eksempel om håndtering av ulike produksjonsdyr. Når en er avløser, mener elevene at en kan få mulighet til å få praktisk erfaring med oppgaver i jordbruket som en ikke har fått prøve på skolen. Det er en viktig motivasjon for å være avløser.

Den **andre** faktoren som ble nevnt som viktig for at elevene skulle trives som avløser, var hvordan gårdbrukeren var. En kvinnelig elev fra Vg3 sier følgende når forskeren spør om hva som er viktig for at de skal trives som avløser:

-Jeg vil si at 90 prosent handler om bonden.

På spørsmål om hva det er viktig at gårdbrukeren gjør, ble det nevnt at gårdbrukeren må kunne kommunisere godt med avløser slik at hun eller han vet hva man skal gjøre, og hvorfor. Det henger delvis sammen med ønsket om å lære, som nevnt over, men også at det generelt gjør oppgavene mer interessant når man forstår hvorfor og hvordan det henger sammen med øvrig gårdsdrift. Da er det viktig at gårdbrukeren gir god opplæring fordi da blir det en faglig utvikling og man vet hvordan man best kan løse oppgavene slik at «alt går på skinner» (mannlig elev, Vg3).

Videre snakket elevene om at det er viktig at «de ikke kun får drittjobbene som gårdbrukeren ikke ønsker å gjøre selv» (mannlig elev, Vg3), og at gårdbrukeren har tillit til han eller henne. Det er variasjon i hva den enkelte elev trakk frem som interessante oppgaver. Noen nevnte at de synes det var positivt med maskiner og nytt utstyr, mens andre framholdt andre ting. Generelt mener elevene at gårdbrukeren har en meget viktig rolle i å få elevene til å trives som avløser. Nedenfor følger en samtale mellom forsker og mannlig elev fra Vg3:

Forsker: *Hva synes du er viktig da, for at du skal trives som avløser?*

Elev: *God kommunikasjon, at det ikke bare blir sånn der...*

Forsker: *Mellom hvem?*

Elev: *Gårdbruker og avløser*

Forsker: *Hva betyr god kommunikasjon da?*

Elev: *At avløser er innforstått med hvordan ting skal gjøres, og rutiner og sånn der ... at du blir satt inn i deres system*

7.2.2 Kompetanse som avløser og utdanningen

Elevene vi snakket med, mener utdanningen ved naturbruksskolen kommer godt med når de er avløsere, spesielt det som handler om stell av dyr og dyrehelse. Samtidig er de motivert til å lære mer, og det er viktig for dem at gårdbrukeren gir god opplæring. I det studieløpet de er i, har de lært om hvordan det er å være en selvstendig næringsdrivende gårdbruker. Det inkluderer fag som ikke er direkte relevant hvis man kun skal være avløser. Noen elever mener at denne kunnskapen likevel er nyttig hvis man bare skal være avløser.

En kvinnelig elev fra Vg3 sier følgende:

Jeg synes at hvis man skal være 100 prosent avløser, så bør man ta del i alt. Man burde bli innblanda i alt.

En mannlig elev fra Vg3 fortsetter med å si at «du bør ha full forståelse for hvordan det er å være bonde».

Generelt mener elevene at det å jobbe i jordbruket krever at man hele tiden må lære seg noe nytt, blant annet fordi det hele tiden vil komme noe nytt som man må kunne. Noen forventer at de vil bli nødt til å kanskje ta kurs innenfor konkrete tema etter hvert som det kommer ny kunnskap om teknologi, dyrevelferd og klima blant annet. En mannlig elev fra Vg3 sier følgende:

Man blir jo aldri helt utlært, men vi har lært hvordan vi kan lære oss. Vi har fått lære hvor vi skal finne det ut.

En viktig detalj mange elever snakker om, er at de opplever at andre utdanningsløp tilbyr flere fordeler enn hva de blir tilbudt ved naturbruksutdanningen, som blant annet hos elever som går transportlinje hvor de får tilbud om førerkort. Elevene mener det ikke blir noe enklere å arbeide som avløser med slike forskjeller. En mannlig elev fra Vg3 sier følgende:

Fint om det å få lappen hadde vært involvert, flere andre skoler og linjer får sånne ting på studiet. I Naturbruk er vi jo avhengig av lappen, som avløser må du ha tilgang til bil, og man må ha jo egentlig ha traktorlappen også, får ikke noe her.

7.2.3 Lønn og andre arbeidsvilkår, som avløser

Elevene vi snakket med, trives godt som avløsere og vet at det er dårlig betalt sammenlignet med andre jobber. Den sterke interessen for landbruk og det å kunne utvikle seg, ser ut til å være viktigere enn lønna. Samtidig sier flertallet av elever at det uansett er liten sannsynlighet for at de skal jobbe som avløsere om fem år. De ser ikke at lønnen som avløser er noe man kan leve av når man får flere økonomiske forpliktelser.

Elevene reflekterer over at det stort sett er personer som har odel på en gård som ønsker å jobbe innenfor landbruket. På grunn av den lave lønnsomheten generelt i landbruket, tror de at det vil være få avløsere i fremtiden. En mannlig elev fra Vg3 sier følgende:

Av tre barn så vil det kun bare være èn som tar over en gård, og de to andre velger jo ikke landbruket da. De velger et annet yrke. De kunne også ha blitt avløser, men velger ikke det. Det er for lite lønnsomhet, det er ingen som ønsker seg inn i yrket hvis man ikke har odel.

Elevene har erfaring med at det å jobbe som avløser innebærer mye hardt arbeid og ugunstig arbeidstid, men trives likevel godt fordi de ønsker å lære og trives med oppgavene.

Det var flere andre yrker som ble vurdert som mer aktuelle for dem i fremtiden, både fordi de yrkene ville være lettere å kombinere med egen gårdsdrift, og fordi lønn og vilkår er langt bedre i disse. Flere av informantene vurderer å ta utdanning i et annet fagyrke for å sikre seg en bedre betalt og få mer stabile arbeidsbetingelser.

Det kom også frem at sammen med andre venner hadde avløseryrket en lav status, og de lå langt under alle andre venner i lønn. Det kan være lite tilfredsstillende å tenke på dersom man ser for seg at det skal være slik i fremtiden også.

En mannlig elev fra Vg3 sier:

En avløserjobb kan man ikke leve av, det er mer som en hobby, en studentjobb. Hvis man ser økonomisk på det så rekker ikke lønnen til en vanlig husleie, og tenk hvis man skulle hatt barn og alt, da hadde man jo ikke hatt en sjanse til å leve av denne lønnen alene.

Flere elever gir inntrykk av at de forstår at gårdbrukeren har liten mulighet til å gi avløser bedre betalt, fordi han eller hun har heller ingen god inntekt, som selvstendig næringsdrivende gårdbruker. En mannlig elev fra Vg3 påpeker at «hvis ikke gårdbrukeren får betalt for varene sine så kan man ikke forvente at han har råd til å betale for hjelp heller».

7.2.4 Rekruttering og kontakt med avløserlag på skolen

Ingen av de elevene i de tre fokusgruppeintervjuene hadde erfaring med at det lokale avløserlaget hadde vært på skolen for å fortelle om mulighetene for å arbeide som avløser. Noen mener at avløserlaget hadde vært på skolen for noen år siden, men da var avløseryrket ikke noe disse elevene tenkte så mye på. De avløserjobbene de hadde hatt, kom alle i stand via tilfeldigheter, som et tips om en jobb, en nabo eller en i omgangskretsen som behøvde hjelp, eller via skolen – det vil si jobbe på skolen eller hos en lærer.

Elevene hadde kanskje vurdert om de skulle tatt en jobb dersom de hadde blitt kontaktet. De tror at flere ville vært interessert dersom avløserlag hadde kommet til skolene og fortalt litt om avløseryrket og hvordan man bør gå frem dersom man vil jobbe som avløser. Det burde også lages mer informasjonsmateriell om yrket.

En kvinnelig elev fra Vg3 sier følgende:

Jeg hører om mange som vil ha arbeid, men ingen vet hvor og hvem som trenger ... De eneste gangene vi får høre om bønder som trenger hjelp, er når vi møter de bøndene her, på noe foredrag, og de kommer på det ... Avløserlaget var her da vi gikk i første klasse.

En annen mannlig elev fra Vg3 sier følgende:

Ingen gjør noe for å rekruttere oss inn i yrket. Det er jo et lavstatusyrke, man blir sett ned på om du bare er avløser. Man må få frem yrket på en eller annen måte.

7.2.5 Kontakt med avløserlagene når de jobber som avløser

De aller fleste elevene er avløser gjennom et avløserlag, men disse elevene forteller at det er lite kontakt med avløserlaget bortsett fra lønnsutbetaling. En mannlig elev fra Vg3 sier følgende:

Når man jobber som avløser er det ikke sånn at man har kontakt med noen i noe avløserlag, man får lønnen sin og det er alt. Det finnes ikke noe telefonnummer å ringe hvis det skulle være noe, og det er ikke så lett å finne noe telefonnummer heller. Man gir (eventuelt) til hverandre. Kun for lønn, ingen daglig kontakt.

Flere snakker om at det gir en trygghet at avløserjobben går via et avløserlag, spesielt med tanke på pensjon og andre rettigheter. En mannlig elev fra Vg3 sier at «de følger opp hvis du vil da, men det er ikke nødvendig», og en annen Vg3-elev poengterer at «man kan jo ringe hvis du lurer på noe, men det er aldri noen kontakt ellers. Foruten å skrive kontrakt».

7.2.6 Viktigheten av et nettverk

I og med at rekrutteringen inn til avløseryrket ifølge elevene sjelden skjer via avløserlaget, er nettverk og gode kontakter viktig for at elevene skal få jobb som avløser. Man er også avhengig av et godt rykte. Hvis en avløser ikke gjør jobben ordentlig, kan hun eller han får problemer med å få jobb andre steder. Det er også viktig å være på innsiden av landbruksmiljøet. En mannlig elev fra Vg3 sier:

Det kan også være vanskelig å få jobb hvis man skifter avløserlag eller avløsering. Da vil det ikke være noen som kjenner til en, for det går mye på anbefalinger og snakk. Man må være på innsiden.

7.3 Kort oppsummering

Fra intervju med elever ved naturbruksskolene, fant vi følgende:

- Elevene trives som avløsere fordi jobben gir dem mulighet for faglig utvikling innenfor jordbruk, og de blir motivert av å kjenne mestrings.
- Gårdbrukeren som arbeidsleder er avgjørende for å legge til rette for at ungdommen trives som avløser. God informasjon fra gårdbruker til ungdom er viktig.
- Elevene opplever at naturbruksutdanningen de går på, med Vg3 naturbruk, gir dem gode forutsetninger for å være avløser. Samtidig mener de at mangelen på støtte til å ta sertifikatet for bil og traktor under utdanningen er noe som med fordel burde endres på. I en region med lange kjøreavstander, kan mangel på sertifikat være et hinder for å bli avløser.
- Ungdommene vurderer det generelt sett som lite attraktivt å være avløser etter at de selv skal drive egen gård. Hvis de trenger andre inntekter utenom gården, er bedre betalte jobber mer aktuelle.
- Elevene har hatt lite kontakt med avløserlag med tanke på rekruttering. Avløserlagene er lite synlig på skolene, selv om elevene vet om andre elever som gjerne kan tenke seg å jobbe som avløser.
- Hvis man ønsker å jobbe som avløser, er det en fordel om man kjenner folk og har kontakter innad i næringen.

8. Sammenfatning av utfordringer med rekruttering av avløsere og landbruksvikarer

Utredningen har fire hovedmål:

1. Skaffe kunnskap om gårdbrukerens behov for tilstrekkelig tilgang på kompetente avløsere og landbruksvikarer.
2. Skaffe kunnskap om hva som påvirker rekruttering av avløsere og landbruksvikarer.
3. Skaffe kunnskap om avløserlagenes organisering og kostnader med ordningene.
4. Foreslå tiltak for å styrke rekruttering og tilgang av avløsere og landbruksvikarer.

I dette kapitlet sammenfatter vi resultater fra de seks ulike undersøkelsene vi har gjort i denne studien for å besvare de tre første målene. De seks undersøkelsene vi har gjennomført for å skaffe data er: Intervjuer av nøkkelinformanter, statistisk beskrivelse, spørreundersøkelse blant gårdbrukere, spørreundersøkelse blant avløsere og landbruksvikarer ansatt i avløserlag, intervju av daglig ledere av avløserlag og fokusgrupper med elever ved naturbruksskoler. For mer detaljer henviser vi leseren til de spesifikke kapitlene foran. Hovedmål 4, foreslå tiltak, besvares i neste kapittel.

8.1 Gårdbrukerens behov for avløsning og faktisk bruk av avløser

Teoretisk behov for avløsning i norsk jordbruk

Det samlede behovet for avløsning er krevende å anslå. Behovet for avløser ved sykdom/fødselspermisjon kan dokumenteres ved hjelp av sykemeldinger, men dette er ikke mulig for behovet for avløser ved ferie og fritid. Gårdbrukere er selvstendige næringsdrivende og har derfor ikke en lovfestet rett til ferie og fritid. I tillegg vil det være individuelle forskjeller i hva slags behov gårdbrukerne selv har for ferie og fritid. Vi har likevel gjort en teoretisk beregning basert på antall feriedager, frihelger og helligdager samt et kalkulert arbeidsforbruk utført av den enkelte brukeren ut fra gårdens areal og husdyrhold. Avhengig av forutsetningene, gir en slik beregning et stort spenn i beregnet arbeidsforbruk på 4500 – 7500 årsverk utført av gårdbrukere i slik definert ferie og fritid. Vi kan tolke dette som et teoretisk behov for avløsning ved ferie og fritid i norsk jordbruk. Vi viser til samme grunnlag for beregning som er vist i tabell 3 i kapittel 3.2.1.

Spørreundersøkelsen blant gårdbrukere viser at det kan være vanskelig å få tak i avløser. Det kan enten skyldes for lite tilgang, at etterspørselen er høyere enn tilbudet eller en kombinasjon av disse. Vi forstår udekket etterspørsel som et tegn på et udekket behov. Samme undersøkelse viser også at ikke alle gårdbrukere tar seg fri når avløseren kommer. Vi har imidlertid ikke informasjon om disse brukerne har dekket sine behov for ferie og fritid før de velger å jobbe på gården samtidig med avløseren.

Faktisk bruk av avløsning i norsk jordbruk

Det finnes ikke noen samlet oversikt over avløsere i norsk jordbruk. Norske Landbrukstenester samler statistikk fra sine medlemsforetak og tallene deres viser vel 12 500 aktive medlemmer i 2023, det vil si gårdbrukere, og over 26 000 ansatte i tjenesteyting i avløserlag, samt 135 ansatte i administrasjonen i lagene ([Norske Landbrukstenester](#)). Imidlertid er det svært mange deltidsansatte. I regi av avløserlagene ble det utført nærmere 2 900 årsverk i avløsning knyttet til ferie/fritid og sykdom/fødsel. Det er noen få lag som ikke har rapportert, slik at totalsummen er noe høyere.

Videre har mange gårdbrukere ansatt avløser direkte og ikke via avløserlag. Vår spørreundersøkelse til gårdbrukere viser at om lag seks av ti svarte at de har avløser direkte ansatt i foretaket ved gården, resten er ansatt i avløserlag. Under forutsetning av at fordeling av årsverk er det samme for de som er direkte ansatt som de som er ansatt i avløserlag, kan samlet årsverksinnsats fra avløsere anslås til vel 7 000 årsverk, men dette er et usikkert anslag som omfatter avløsning både ved ferie/fritid og sykdom/fødsel.

90 prosent av tilskuddsmuligheten til avløser ved ferie og fritid blir brukt

Faktisk bruk av tilskudd til avløser ved ferie og fritid ligger nokså stabilt over tid på ca. 90 prosent av alle bruk som er tilskuddsberettiget, og av maksimalt utbetalingsbeløp. Gjennomsnittlig utbetalingsbeløp var ca. 60 000 kr pr. bruk i 2022. Det er særlig mindre bruk som ikke søker. Vi finner i mindre grad regionale forskjeller, men derimot forskjeller mellom driftsformer. Bruk med ensidig storfehold eller sauehold og bruk som har lite husdyrhold av total aktivitet, utnytter tilskudd til avløser ved ferie og fritid i klart mindre grad. Dette bygger på statistikk over utbetalt avløsertilskudd og egne beregninger av maksimalt tilskuddsbeløp.

Vår spørreundersøkelse til gårdbrukere viste at flest oppgir at det er deres egne barn som jobber som avløsere (46 prosent), tett etterfulgt av avløsere fra avløserlag (39 prosent) eller annen leiehjelp (38 prosent). Andre i familien (28 prosent) og kårfolk (27 prosent) utgjør også viktige grupper avløsere i gårdsdrifta, mens en relativt liten andel oppgir at naboer har jobbet som avløser (14 prosent). Mange kombinerer ulike kategorier avløsere slik at summen er mer enn hundre.

Rundt fire av ti gårdbrukere svarte at avløserne var ansatt gjennom avløserlag. Dette var ganske likt mellom ulike kategorier avløsere, som nevnt i forrige avsnitt. Unntaket er når egne barn jobber som avløsere, der en noe større andel (54 prosent) oppgir at disse var ansatt gjennom avløserlag.

Omtrent en fjerdedel av gårdbrukerne oppgir at *alle* de faktiske utgiftene til avløsning ved ferie og fritid ble dekt av tilskuddet i 2022, mens resterende oppgir at tilskuddet *ikke* dekte de faktiske utgiftene. Vi fant også at omtrent en av fem gårdbrukere oppgir at mindre enn halvparten av utgiftene ble dekt av tilskuddsordningen for avløsning ved ferie og fritid.

Under halvparten av gårdbrukerne tar fri når avløseren kommer

I vår spørreundersøkelse til gårdbrukere oppgir 42 prosent at de gjorde annet arbeid på gården forrige gang de hadde avløser, enten alene eller sammen med avløseren. I tillegg oppgir 9 prosent av brukerne at de gjorde annet arbeid utenom gårdsdrifta. Til sammenligning tok 37 prosent helt fri eller reiste bort fra gården, mens i overkant av 11 prosent var syk eller i svangerskap/fødselspermisjon ved avløsning. Det er med andre ord et stort spenn i hvordan avløserer brukes, men det er en ganske jevn fordeling mellom bruk av avløserer til ferie, fritid, sykdom o.l., og bruk av avløserer som et supplement knyttet til arbeid på eller utenfor gårdsdrifta.

Om lag halvparten av gårdbrukerne er fornøyd med avløserordningen (ferie og fritid)

Det er en overvekt av gårdbrukere som er ganske eller svært fornøyd med avløserordningen ved ferie og fritid (48 prosent) sammenlignet med andelen som er ganske eller svært misfornøyd med ordningen (18 prosent). Vi kan her ikke skille om det er selve ordningen som er vurdert eller om det er bevilgningen som er knyttet til ordningen. De som er mindre fornøyd begrunner imidlertid dette i at tilskuddet ikke dekker de virkelige kostnadene og at det oppleves som krevende å skulle forskuddsbetale. Dette kan føre til at etterspørselen etter avløser er lavere enn det ellers kunne vært.

Ofte vanskelig å få tak i avløser

Ser vi på tilgangen på avløserer svarer vel fire av ti gårdbrukere at de er delvis eller helt uenig i et utsagn om at det er enkelt å skaffe avløser ved sykdom (42 prosent) eller ved ferie og fritid (43 prosent), mens henholdsvis 22 prosent og 24 prosent oppgir at de er delvis eller helt enig i at det er enkelt å skaffe avløser. En betydelig andel svarer både og på utsagnet. Det er med andre ord en forholdsvis stor andel av gårdbrukerne som opplever utfordringer med tilgangen på avløserer, noe som samsvarer med tidligere funn fra 2022, der 43 prosent oppga at de var helt eller delvis enig i at det var vanskelig å skaffe avløser når de skulle ha fri (Zahl-Thanem og Melås 2022). I utvalget er det tilsynelatende noe enklere å skaffe avløserer i Rogaland, Viken og Vestland sammenlignet med Møre og Romsdal, Nordland, Innlandet, Vestfold og Troms og Finnmark, Agder og Trøndelag. Disse forskjellene fremstår imidlertid som relativt små.

Gjennom intervjuer med daglig ledere i avløserlag kom det også fram at det kan være vanskelig å skaffe avløser, særlig ved kort varsel. Men ved behov for sykdoms- og akuttavløsning forsøker avløserlagene alltid å skaffe avløser, og stort sett får de det til, ifølge dem selv.

8.2 Hva påvirker rekruttering av avløserer og landbruksvikarer?

Avløserne trives

De aller fleste av avløserne/landbruksvikarene som har deltatt i spørreundersøkelsen som ble sendt ut til avløserer, trives i jobben som avløser, og trekker frem dette som

en årsak til at de jobber som avløser. Det samsvarer med intervjuene som ble gjort med tre grupper med elever på naturbruksskoler.

Majoriteten av avløserne i spørreundersøkelsen er fornøyd med arbeidsforhold, fleksibilitet i hverdagen og arbeidsopplæringen på bruket. De forholdene avløserne/landbruksvikarene er minst fornøyd med er imidlertid lønn og tilbud om videre- og etterutdanning. Varierte arbeidsoppgaver som gir rom for å lære noe nytt og utvikle seg faglig blir framhevet som viktig blant de ungdommene vi har intervjuet.

Vår oppsummering av de viktigste utfordringene med å rekruttere avløsere og landbruksvikarer er: For lav lønn; krevende å jobbe som avløser; ubekvem arbeidstid og delt arbeidsdag; språk – mange gårdbrukere vil helst kommunisere på norsk; og stort gjennomtrekk – de unge går til andre yrker med mer status og bedre lønn. Disse faktorene går igjen, enten vi spør avløsere, daglig ledere i avløserlag, ungdommer ved skoler eller gårdbrukere. Noen nyanser mellom gruppene er det, men i hovedsak er de ganske enige.

Hvem er avløsere og landbruksvikarer?

Ut fra vår studie vil vi skille mellom følgende kategorier avløsere:

- Ungdom mens de er i skolealder fram til ferdig videregående, eller ferdige med studier. I den perioden kan de være helge- og ferieavløsere.
- Ungdom som skal overta gård
- Voksne som har avløsning som yrkeskarriere
- Utenlandske arbeidssøkere
- Kårfolk og andre familiemedlemmer

Flere i intervjuer med avløserlag pekte på behovet for å rekruttere nye grupper som avløsere. Kategorien ungdom i skolealder kan utvides med sterkere og mer systematisk markedsføring overfor skolene, også ungdomsskolen, slik at en også i sterkere grad når fram til de som ikke er vokst opp i tilknytning til gård. Videre er det interesse for å rekruttere flere fra land utenfor Europa, gjerne lavkostland.

Som nevnt foran er det en forholdsvis stor andel av gårdbrukerne som opplever utfordringer med tilgangen på avløsere.

Gjennom intervju med avløserlagene har vi fått et inntrykk av at det er ulike grupper folk som er ansatt som avløsere i lagene. Det går et hovedskille mellom de som arbeider som avløsere i mindre stillingsandeler eller på timebasis, og de som fortrinnsvis arbeider i full stilling eller har ønske om å arbeide i full stilling. Den første gruppen arbeider helst som helge- og ferieavløsere, mens den andre gruppen har avløser som yrke og gjør det i større eller mindre deler av sin yrkeskarriere.

Disse to gruppene stiller gjerne ulike krav til jobben som avløser. For de som ønsker avløser som en yrkeskarriere er det viktig med full stillingsandel, en lønn til å leve av, pensjonsordning og en profesjonalitet i arbeidsforholdet.

Rundt halvparten av avløserne som deltok i spørreundersøkelsen anser det som sannsynlig at de fortsatt vil jobbe som avløser om fem år. Samtidig oppgir en relativt stor andel at de anser det som lite sannsynlig at de vil jobbe som avløser om fem år. Dette tyder på en stor bredde i motiver for å jobbe som avløser, noe som bør tas hensyn til ved utformingen av tiltak for å styrke rekrutteringen.

Flere avløserlag melder at det er en viktig, og av og til vanskelig, oppgave å fylle stillingene med så store andeler at de blir attraktive for de som søker avløser som yrkesveg. Det å skaffe store nok stillingsandeler kan ta en god del tid for avløserlagene. Uten å kunne fylle arbeidsdagene for avløserne vil det på kort sikt gå ut over avløserlagets økonomi. Flere daglige ledere i avløserlagene pekte på at gårdbrukerne i større grad kunne bidratt til å utvikle avløserlaget ved å benytte avløserne i større grad. Dette bidrar også til å styrke beredskapen i tilfelle behov for sykdoms- og kriseavløsning.

Avløsernes lønnsforhold og arbeidsvilkår

Det er en utbredt oppfatning at lønnen til avløsere er lav sammenlignet med yrkesgrupper som avløsere ser som alternative arbeidsplasser, slik som bygg og anlegg, og med regionale variasjoner slik som fiskeri og havbruk, oljesektor mv. Vi har ikke gått dypt inn i lønnsstatistikk, men vi gjør en lønnsammenligning mellom avløsergrupper og andre yrkesgrupper det er rimelig å sammenligne seg med. Dette viser at gruppene knyttet til husdyrproduksjoner er lavt plassert lønnsmessig og må karakteriseres som lavtlønnsyrker.

Alle ønsker en lønn til å leve av, men hva det betyr avhenger av hvilken kategori avløser en tilhører. Skoleungdom har kanskje avløser som sin første jobb og er i stor grad prisgitt hva som tilbys. Voksne som skal stifte familie og skaffe hus krever mer, og det er ulike signaler fra aktørene hvor godt dette dekkes i dag. Det er også avhengig av om avløserlaget kan tilby fast og full stilling. Hvis en for framtida ønsker at jobber som avløsere og landbruksvikarer skal være attraktive som yrkeskarrierer, vil det kreve bedre lønn enn i dag.

Lønn kan også ses på som belønning for kunnskap (ansiennitet) og avansement, og motivasjon for en yrkeskarriere. Lønn bidrar også til å løfte status og omdømme for yrket. Ut fra aktørenes utsagn er det tvil om lønnen bidrar til dette i dag.

Ungdommene vurderer det som lite attraktivt å være avløser etter at de selv skal drive egen gård. Hvis de trenger andre inntekter utenom gården, er bedre betalte jobber mer aktuelle, blir det sagt.

Helse, miljø og sikkerhet (HMS) på gårdsbrukene for avløsere ser ut til å bli bra ivarettatt. Det er den enkelte gårdbrukeren som er ansvarlig for HMS, selv for avløsere som er ansatt i avløserlag.

Arbeidstida kan være ubekvem for avløsere. Særlig for avløsere med familie kan delt arbeidsdag med to arbeidsøkter morgen og ettermiddag være krevende. Det samme kan lang reisetid være. Det kan i noen tilfeller være vanskelig å få timekabal til å gå

opp. Det kan også være krevende å kombinere avløserjobb med egen gårdsdrift, særlig hvis det er arbeidstopper til samme tid.

Noen avløserlag stiller med en del goder og tillegg, slik som firmabil, bidrag til førerkort, kjøregodtgjørelse, lønnet reisetid, arbeidsklær og utstyr, og helg- og helligdagstillegg. Inntrykket er at landbruksvikarer og faste ansatte avløsere er de som nyter mest godt av dette.

NHO Mat og Drikke og Fellesforbundet har en overenskomst for jordbruks- og gartnerinæringene som angir minstelønnsatser ([minstelønnsstariffen](#)). Denne tariffavtalen er allmenngjort. Det er få lokale tariffavtaler blant avløserlagene og få fagorganiserte blant avløsere og landbruksvikarer.

Gårdbrukeren som arbeidsleder

Ni av ti avløsere synes gårdbrukeren tilrettelegger arbeidet godt for avløseren, og nesten alle avløsere opplever at samarbeidet med gårdbrukeren fungerer godt jfr. avløsere i vår spørreundersøkelse.

Det er viktig med god kommunikasjon mellom gårdbruker og avløser. Å få dette til å fungere er avhengig av relasjonskompetanse, som handler om å forstå og samhandle med andre folk. Det er en fordel om både gårdbruker og avløser har dette, men særlig gårdbrukeren har et ansvar som arbeidsleder for avløseren. Ungdommen etterspør at gårdbrukeren må være tydelig på hva som må gjøres og hvorfor. Det er viktig for avløseren å oppleve at han eller hun blir inkludert og involvert i drifta og arbeidsoppgavene.

Gårdbrukeren som arbeidsleder er avgjørende for å legge til rette for at ungdommen trives som avløser. God informasjon fra gårdbruker til ungdom er viktig.

Avløsernes arbeidsfellesskap

66 prosent av avløserne er svært eller ganske godt fornøyd med det sosiale miljøet i avløserjobben. Resten svarer mer variert og vet ikke. Gitt at avløsere gjerne arbeider hver for seg på gårdene er dette resultatet ganske bra, men viser også at det er et potensial for forbedring. Felles aktiviteter bidrar til å skape og styrke en identitet som avløser. En høyere status vil styrke både selvbildet og fellesskapet, og det vil forsterke en positiv spiral overfor omverdenen ved at avløserne vil spre det via sine venner og bekjente. Skoleelever som er intervjuet, og som gjerne er helge- og fritidsavløser på deltid, ønsker seg flere sosiale sammenkomster. Dette kan bidra til sterkere identitet til avløseryrket.

Avløsernes kompetanse og utdanning til avløsere og landbruksvikarer

Majoriteten av gårdbrukerne (62 prosent) sier i vår undersøkelse at kompetansen til avløserne de har brukt har vært god nok. I undersøkelsen blant avløsere svarte 87 prosent at de helt eller delvis var enig i at de opplevde sin kompetanse for god nok for avløserjobben.

Mange av avløserne er vokst opp på gård, men totalt oppgir 36 prosent av avløserne at de *ikke* har vokst opp på gård og at de *ikke* driver, har drevet eller skal ta over gård. Det er med andre ord en forholdsvis stor andel avløserne som ikke har en direkte tilknytning til landbrukssektoren i nåværende situasjon eller gjennom oppvekst på familiegården. Samtidig oppgir 68 prosent av avløserne at de ikke har landbruksfaglig utdanning. Denne høye andelen kan trolig skyldes den høye andelen unge som har svart på undersøkelsen.

Selv om majoriteten av gårdbrukerne er fornøyd med kompetanse til avløseren, finner vi at det er særlig praktisk erfaring det skorter på hos en del avløserne. Tradisjonell agronomutdanning gir et godt faglig grunnlag, men bøter ikke på behovet for praksis.

Det er varierende hvor aktivt avløseryrket blir markedsført overfor skoleungdom med tanke på rekruttering. Ungdommen mente at avløserlagene kunne være mer aktive overfor skolene, og særlig de som går VG3 og utdanner seg som agronomer. Det opplevdes som tilfeldig når ungdommen fikk vite om avløser som mulig yrkesveg. Enkelte avløserlag har en aktiv oppfølging overfor skoler, mens andre benytter seg ikke av denne muligheten.

Etterutdanning og faglige oppdatering som avløser

Dagens jordbruk kjennetegnes ved bruk av avansert teknologi, maskiner og redskap. Krav til faglig kompetanse påvirker derfor rekrutteringen. Kompetanseheving og kursing av avløserne støttes av avløserlag og av myndigheter. Dette gjelder både nye og gamle avløserne.

Fra intervjuer med avløserlag ble det også pekt på at så lenge avløserne er motiverte og interesserte i å være avløserne, er de i stand til å lære seg det meste, og avløserlagene forsøker å legge til rette for dette. Samtidig svarer mange av avløserne "vet ikke" på spørsmål i vår undersøkelse om de er fornøyd med tilbud om videre- og etterutdanning. Kun 27 prosent svarte at de helt eller delvis var fornøyd med tilbudet. Dette kan også indikere at mange ikke kjenner til slike tilbud. Her er det et potensial for forbedring, selv om mange er fornøyd med avløsernes kompetanse. Også skoleelevene som ble intervjuet vektla at mulighetene for kurs og videreutdanning var viktig for deres valg av framtidig yrkeskarriere.

8.3 Avløserlagenes rolle

Relasjonen mellom avløserlagene som arbeidsgiver og gårdbrukeren som oppdragsgiver er av betydning i de tilfellene hvor avløser er ansatt hos avløserlag. Majoriteten av gårdbrukerne (58 prosent) oppgir at samhandlingen med avløserlaget fungerer godt.

I intervju med avløserlagene, forteller de daglig lederne at de vektlegger god kommunikasjon med brukerne, og mener det er spesielt viktig for å kunne være i stand til å avklare og løse opp i utfordringer som kan oppstå mellom avløser og gårdbruker. Hvordan dette faktisk foregår og oppleves blant gårdbrukerne ut over

spørsmålsfunnet i avsnittet over og hva de daglige lederne har fortalt om, har vi ikke undersøkt.

Avløserlagenes administrative kapasitet og kostnadsdekning

Med administrativ kapasitet forstår vi evne og mulighet til å følge opp arbeidsoppgaver knyttet til administrering av laget, noe som er avhengig av en rekke faktorer inkludert tidsressurser til administrasjon (gjerne målt i årsverk). Mange avløserlag har små stillingsandeler målt i årsverk og da relativt liten administrativ kapasitet. Det kan gjøre det krevende å følge opp ansatte avløsere på en god måte, og å drive med en rekruttering av avløsere og av nye medlemmer til avløserlaget for eksempel blant gårdbrukere som nylig har startet egen gårdsdrift.

Vi har ut fra rapporterte årsverkstall og medlemstall fra avløserlag til Norske Landbrukstenester vurdert om vi kan se en tendens til økt effektivitet i form av færre administrative timer pr. medlem med økende medlemstall. Vi har ikke funnet indikasjoner på at det er særlig stordriftsfordeler å hente ut i form av mer effektiv administrasjon som følge av å organisere avløserlagene i større enheter.

Avløserlagene er samvirkeforetak som har som formål å yte medlemsnytte for sine medlemmer som er gårdsforetak. Det betyr at de skal drive økonomisk ut fra kostnadsdekning.

Avløserlagenes påslag til dekning av egne administrative kostnader varierer fra fem til ni prosent blant de vi har intervjuet. Dette påslaget dekkes av gårdbrukerne.

Avløserne ble i spørreundersøkelse spurt om de opplevde at kontakten med avløserlaget fungerte godt. 85 prosent av avløserne svarte at de var helt eller delvis enig i dette, hvilket må betraktes som tilfredsstillende.

Avløserlagenes rekrutteringsarbeid

Fra intervjuene med avløserlag og nøkkelinformanter er hovedinntrykket at det oppleves som krevende å rekruttere kompetente avløsere og landbruksvikarer til jordbruket. Vi har foran nevnt de viktigste utfordringene med å rekruttere.

Gjennom intervjuer med daglig ledere i avløserlag er inntrykket at de viktigste rekrutteringskanaler for avløserlagene er gårdbrukere som skaffer avløsere på egen hånd, via bekjente og allerede ansatte avløsere, samt informering via digitale kanaler.

Fra avløserundersøkelsen er det et tilsvarende klart mønster der majoriteten av avløserne oppgir at de har fått vite om avløserjobben enten gjennom venner/bekjente eller gjennom slekt/familie. Kun ti prosent har fått vite om avløserjobben enten gjennom NAV, annonse i avis eller sosiale medier.

Ellers er inntrykket at avløserlagene er lite synlige på skolene, med enkelte unntak. De elevene som er intervjuet i denne studien har hatt lite kontakt med avløserlag med tanke på rekruttering. Samtidig sier elevene at de vet om andre elever som gjerne kan tenke seg å jobbe som avløser. Med andre ord, hvis man ønsker å jobbe som avløser, er det en fordel om man kjenner folk og har kontakter innad i næringen.

Det er regionale forskjeller i utfordringene med rekruttering uten at vi har identifisert tydelige belegg for dette i spørreundersøkelsene. Gjennom intervjuer med avløserlag har vi registrert at avløserlag løser utfordringene på ulike måter ut fra lokale forhold.

Rekrutteringsutfordringene er også knyttet til de ulike kategoriene avløsere. Hovedskillet går mellom de som har avløserjobb som yrke med ønske om full stilling og bedre arbeidsvilkår, og de som har avløserjobb som en ekstrajobb i en periode.

8.4 Konklusjon

Vår studie viser at en forholdsvis stor andel av gårdbrukerne opplever utfordringer med å skaffe avløsere når de har behov. Vår konklusjon er at det er grunn til bekymring med tanke på rekruttering av avløsere og landbruksvikarer til norsk jordbruk. Svak rekruttering kan i neste omgang gjøre arbeidsvilkårene for gårdbrukerne mer sårbare, særlig med tanke på framtidsutsiktene for rekruttering av nye gårdbrukere.

Vår studie viser at vel fire av ti gårdbrukere svarer at de er delvis eller helt uenig i at det er enkelt å skaffe avløser ved sykdom. Omtrent samme andel sier det samme om å skaffe avløser til ferie/fritid. Det er en betydelig andel som sliter med å skaffe avløser. Også blant daglig ledere i avløserlag blir det gitt uttrykk for vanskeligheter med å rekruttere, selv om de sier det stort sett alltid blir en ordning med avløsning når det er behov.

Studien viser at om lag halvparten av gårdbrukerne er svært eller ganske fornøyd med ferie- og fritidsordningen, mens 41 prosent av gårdbrukerne er tilsvarende fornøyd med sykdoms/fødselsordningen. Det er en betydelig andel gårdbrukere som ikke er fornøyd.

Årsakene til at det er grunn til bekymring er sammensatte, men bedre rekruttering av avløsere er en kritisk faktor for å forbedre situasjonen for gårdbrukerne. Det er rimelig å anta at rekrutteringsgrunnet vil minke i tiden framover, gitt samme rammer og arbeidsvilkår for avløsere. Tilgangen til yrkesgruppen er utsatt for svingninger i rammebetingelser. I tider og regioner med liten arbeidsledighet, det vil si stramme arbeidsmarkeder, er det gode alternative jobbmuligheter for avløsere og landbruksvikarer. Her vil det være vanskeligere med innenlandsk rekruttering. Videre kan internasjonale forhold og uforutsigbare hendelser, som for eksempel koronapandemien, gjøre arbeidsinnvandring vanskeligere.

Yrket som avløser har et potensial til å bli mer attraktivt. Undersøkelsen blant avløsere viser at det er stor trivsel i arbeidet, men at lønns- og arbeidsbetingelsene bør forbedres. Trivsel med arbeidsoppgavene trekker til seg folk, mens lav lønn og uregelmessig arbeidstid trekker ned. Vi ser også at det er et potensial i å forbedre arbeidet med å rekruttere og å markedsføre yrket overfor skoleungdom.

I neste kapittel foreslår vi tiltak som vi mener kan forbedre arbeidssituasjonen for avløsere, gjøre yrket mer attraktivt og styrke rekrutteringen til yrket.

9. Forslag til tiltak for å styrke rekruttering av avløsere og landbruksvikarer til norsk jordbruk

Basert på vår studie vil vi foreslå flere tiltak for å styrke rekrutteringen. Vi har ikke vurdert betydningen av de enkelte forslagene, og de er derfor ikke listet i prioritert rekkefølge.

Bedre lønn til avløsere og landbruksvikarer

Alle aktørene knyttet til bransjen synes i hovedsak å være enige om at lønnsnivået for avløsere er lavt. Antakelsen er da at bedre lønn vil gi bedre tilgang på kompetente avløsere.

Vi har ikke gjort en dyp lønnsstatistisk analyse, men registrerer at avløsere er et lavtlønnsyrke og at gruppen ligger lavere enn de fleste konkurrerende yrkesgrupper. Vårt inntrykk er at det generelle lønnsnivået blant avløsere og landbruksvikarer ligger svakt over minstelønnstariffen for jordbruks- og gartnerinæringene.

I undersøkelsen er det kommet fram at det er en viss skepsis blant avløserlag til å inngå lokale tariffavtaler med fagforeninger. Vi er ikke kjent med hvilke diskusjoner som føres om dette, men sett utenfra i lys av spørsmålet om rekruttering av avløsere, vil vi anbefale at partene i lønnsdannelsen for avløsere gjør en ny vurdering av hva som er hensiktsmessig strategi for lønnsdannelse på kort og lang sikt.

Mange gårdbrukere opplever at egen arbeidsgodtgjøring er lav og kan synes det er krevende å skulle heve lønn til avløsere for å gjøre en jobb de selv gjør kanskje til lavere timepris. Det å forbedre velferdsordningene vil kunne bøte på dette.

Bedre arbeidsvilkår

Ubequem arbeidstid og delt arbeidsdag er vanskelig å unngå, selv med fleksibel arbeidsorganisering, men det er likevel enkelte tilpasninger som kan gjøres lokalt for å gjøre yrket mer attraktivt. Det gjelder både ulike former for tillegg og goder, som vi i intervju med avløserlag kan se varierer både om de finnes og i omfang. Slikt som firmabil, bidrag til førerkort, kjøregodtgjørelse, lønnet reisetid, arbeidsklær og utstyr, helge- og helligdagstillegg er goder som gjør det mer attraktivt for avløseren. Videre kan organisering gjennom arbeidsplaner og turnusordninger i noen tilfeller forbedres.

Styrke tilskudd til avløserordningene

Ordningene med refusjon av kostnader til avløser ved ferie/fritid og ved sykdom/fødselspermisjon har fått et økonomisk løft de siste par årene gjennom økte satser og heving av maksimalt utbetalingsbeløp. Dette er positivt for at gårdbrukerne skal få bedre velferdsordninger, samtidig som det også opprettholder etterspørselen etter avløsere. Det gir også rom for å gjøre lønn og arbeidsvilkår for avløserne bedre. En videreføring av dette gjennom å holde tritt med kostnadsutvikling samt gi ekstra

løft for lønn og arbeidsvilkår mener vi vil bidra til å styrke rekruttering til avløseryrket ved å gjøre det mer attraktivt.

I rapporten er det vist et eksempel på økt tilskuddsbehov for å dekke 25 prosent av gårdbrukerens kalkulerte arbeidsbehov. Med vilkårene som var i 2022 hvor 11-12 prosent ble dekt, ville det krevd nærmere 1,5 mrd. kroner mer til ordningen for avløser ved ferie/fritid.

Endring av utbetalingsordning av avløsertilskudd til ferie og fritid

Ikke alle gårdbrukere har god nok likviditet til å forskuttere avløserutgiftene fullt ut. Utbetaling av tilskuddet skjer en gang pr. år i februar i form av refusjon av fjorårets utgifter, opp til en maksgrense. Det blir en lang periode fra utlegg til refusjon. Dette gjør at noen har mer avløser på slutten av året enn tidlig på året på grunn av kortere periode med utlegg, ifølge enkelte daglig ledere i avløserlag. Dette kan endres ved hyppigere utbetaling av refusjonen av utlegg til avløser. Dette antas å gjøre det lettere for gårdbrukere å bestille avløsertjenester, og det vil bidra til en jevnere etterspørsel også tidlig på året. Før endring i regelverk i 2015 skjedde utbetaling av refusjon til avløserlag, og lagene forskutterte da utlegget for gårdbrukerne.

Utfordringen er likviditetsmessig spesielt krevende for førsteårgårdbrukere. Her anbefales det særlig å finne en ordning med tidlig utbetaling, eventuelt forskuddsutbetaling basert på antatt behov for avløser.

Bedre informasjon for å styrke beredskapsevnen til avløserlag

Avløserlag som administrerer landbruksvikarordning er forpliktet til å hjelpe alle gårdbrukere i en akutt-situasjon, også de som ikke er medlemmer i avløserlaget. Det vil si at laget og de aktuelle avløserne kan være helt ukjent med gårdsbruket hvor det trengs akutt avløsning. Mer informasjon om gården og produksjonen vil gjøre situasjonen enklere for avløsere som skal inn en ukjent situasjon. Det vil forbedre arbeidsvilkårene og gjøre jobben lettere og mer attraktiv.

For at avløserlag skal være bedre beredt på situasjoner hvor de ikke kjenner gårdsbruket, har de behov for: a) At gårdbrukere gjerne gir informasjon på forhånd til avløserlag om produksjonsforhold på bruket, samt informasjon om en eller flere kontaktpersoner. Dette kan med fordel knyttes til eksisterende ordninger, som for eksempel KSL. b) Å få tilgang til informasjon om bruket og produksjoner fra andre ved akutte situasjoner (som kommune, Mattilsynet, Norsk landbruksrådgiving).

Avløserlag er blitt avvist å være med i kommunale beredskapsgrupper på grunn av at de er ikke godkjent til å håndtere personvern. Vi foreslår at dette endres av de berørte myndigheter.

Endringer av landbruksvikarordningen

Ordningen med at statsforvalteren gjør avtaler med avløserlag om beredskap og tilskudd pr. årsverk er et viktig bidrag til beredskap av akutt behov, men er ikke tilstrekkelig i seg selv. Vi ser også at beredskapsavløsningen praktiseres ulikt mellom lag og regioner. Ulike lokale forhold gir ulike behov for gjennomføring, slik at dette bør

ikke være noe problem så lenge beredskapen er der og gårdbrukerne får dekt behov når det oppstår. En velfungerende ordning inkluderer at forholdene er lagt til rette for at landbruksvikaren/beredskapsavløseren kan gjøre en god jobb.

Beredskapsfunksjonen og muligheten til å gjøre lokale/regionale tilpasninger bør etter vår mening styrkes. Vi foreslår tre tiltak:

1) *Bedre læring mellom avløserlag.* Avløserlagene synes å være gitt en fleksibilitet i hvordan de organiserer beredskapen i sitt område. Dette kan fungere godt. Det kan imidlertid være et potensial til forbedringer hos noen lag. Vi er ikke kjent med i hvilken grad avløserlagene lærer av hverandre på dette punktet, men det kan være nyttig å løfte dette temaet i felles fora som for eksempel i Norske Landbrukstenester eller av statsforvalteren/Landbruksdirektoratet.

2) *Ordningen styrkes økonomisk.* Landbruksvikarordningen kan brukes til å forebygge kriser hos gårdbrukere. Ved å ha muligheten til at avløsere kan komme som hjelp hvor det er fare for krise ved et gårdsbruk (helsemessig hos brukeren, dyrevelferd, økonomisk mv.) kan en forhindre alvorlige kriser eller tragedier også for dyrehelsen. Det vil antakelig være behov for å øremerke egne midler til dette. Dette er like mye en dyrevelferdsordning, og ordningen kan for eksempel styrkes ved at forebygging mot dyretragedier tas tydeligere inn i ordningen. Avløsere eller landbruksvikarer som kommer inn på et tidlig nok tidspunkt kan forebygge tragedier. Det er noen praktiske utfordringer ved dette som bør utredes nærmere. Ordningen kan også vurderes å legges om fra det som kan forstås som et tilskudd pr. stilling målt i årsverk til et kronebeløp beregnet ut fra beredskapsbehovet i et område (produksjonsomfang, produsenttetthet og geografiske avstander). Vi legger til grunn at avløserlag fortsatt har hånd om organisering og gjennomføring av dette.

3) *Regelmessig overvåking av beredskapen for avløsning ved sykdom/fødsel/andre behov.* Det er en forholdsvis stor andel av gårdbrukerne som opplever utfordringer med tilgangen på avløsere. Endringer over tid av dette er viktig informasjon. Rurals gjennomfører for eksempel hvert andre år en representativ spørreundersøkelse blant alle gårdbrukere hvor dette kan være et element.

For å styrke beredskapen bør ordningen inkludere forberedelse og kompetanseheving av avløsere.

Markedsføring og omdømme

For ungdom med mange valgmuligheter er det viktig at avløseryrket er synlig som nettopp en mulighet. Dette gjelder, som nevnt, både lønn og arbeidsvilkår. Men det handler også om å være til stede der ungdommen er og synliggjøre yrkesmulighetene som avløser. Særlig pekes det på at både ungdomsskoler og videregående skoler er steder hvor avløseryrket kan markedsføres bedre, gjerne sammen med landbruket ellers.

Som et eksempel kan vi vise til prosjektet «Øke status og betydning for avløseryrket for bonden og landbruket i Troms og Finnmark» hvor Landbruk Nord er prosjekteier.

Målet med dette prosjektet er nettopp å løfte fram avløseryrket og skape motivasjon og kunnskap om yrket og hvor stor betydning jobben avløseren gjør, og har mulighet til å gjøre, for landbruket og gårdbrukeren i landsdelen.

Gårdbrukere som eiere av avløserlag og brukere av avløsere bør ha og ta et ansvar for dette. Typisk vil dette være oppgaver for avløserlag og faglag både på lokalt og nasjonalt nivå, samt avløsernes fagforeninger. Her kan en se for seg både mer systematisk arbeid lokalt og utarbeidelse av kampanjer og opplegg fra nasjonalt nivå.

Styrke gårdbrukeren som arbeidsleder

I hovedsak er avløserne fornøyd med samarbeidet med gårdbrukerne. Ut fra intervjuer ser vi likevel at det er et potensial til forbedring. Vi foreslår at aktørene i bransjen setter arbeidsledelse og relasjonell kompetanse sterkere på dagsorden. Det kan gi en økt bevisstgjøring blant gårdbrukere om hvordan en kan få avløsere til å trives enda bedre.

Ungdommens første møte med arbeidslivet

For ungdommer som velger å være avløser på gårdsbruk eller være ansatt i et avløserlag, er dette ofte deres første møte med arbeidslivet. Det omfatter ikke bare de konkrete arbeidsoppgavene, men også det å delta i arbeidslivet med rettigheter, plikter, roller og rutiner. Vi kan ikke dokumentere spesielle utfordringer, men vi ser likevel at dette kan være et viktig punkt for at de skal finne seg til rette. Dette er viktig for avløserjobbens omdømme blant ungdommer og dermed for framtidig rekruttering. De som rekrutteres inn bør oppleve en god start og at de blir tatt vare på. Dette kan styrke sjansen for at de forblir i avløseryrket. Avløserlag bør ha en naturlig rolle og et ansvar for tiltaket. Vi anbefaler at det blir sett nærmere på dette.

Mer offensiv rekruttering av nye grupper

Landbruk som tema bør inn i skolen tidligere slik at avløserjobben blir synlig også for de som ikke har vokst opp gård. Mer systematisk informasjon med tanke på rekruttering er et tiltak. Flere avløserlag siktet seg inn mot tiendeklassinger for å informere og invitere til kontakt med jordbruket og avløserjobb som mulighet. På ungdomsskolen kan for eksempel avløserjobb brukes som valgfag i 10. klasse. Videre kan praksisperioder i agronomutdanningen også utføres ved gårdsbruk utenfor skolen for å få mer variert praksis.

Videre er det å gi ut mer informasjon og markedsføre yrket også overfor andre grupper et tiltak som kan ha effekt på rekruttering. Hvilke målgrupper som er mest aktuelle vil variere regionalt, slik at en viktig startoppgave er å definere disse.

Styrke avløserens kompetanse

Avløsernes behov for kompetanse, beredskapsfunksjonen til avløserne, samt dette yrkets muligheter, bør inn tydeligere i grunnutdanning, faglige kurs og faglig oppdatering ellers.

Avløsere bør også integreres sterkere i jordbrukets samlede kompetanseutvikling. I hvilken grad blir avløsere involvert eller invitert til fagmøter i jordbruket, markdager, rådgivingsmøter på gården i dag? Det er ikke undersøkt spesielt i denne studien, men vi har et inntrykk av at det kan forbedres. Gårdbrukere, faglag og rådgivere kan bidra til å trekke inn avløsere i større grad. Avløserlagene kan også engasjere seg mer her, også ved å skaffe finansiering av kompetanseutvikling av sine ansatte. Skoleelever vi intervjuet var også opptatt av muligheten for å oppdatere og utvikle seg. Slike grep kan bidra til å løfte avløseryrkets status og gjøre det mer attraktivt.

Referanser

Almås, Reidar (1981). *Avløyserordninga i jordbruket 1976-80*. Trondheim, Bjærums trykkeri.

BFJ, (Budsjettnemnda for jordbruket) (2023). *Resultatkontrollen for gjennomføring av landbrukspolitikken*. Oslo, NIBIO.

BFJ, (Budsjettnemnda for jordbruket) (2023). *Totalkalkylen for jordbruket*. Oslo.

Data Norge (2023). Statistikk fra nettside <https://data.norge.no/search-all?q=Produksjons-%20og%20avl%C3%B8sertilskudd%20til%20jordbruksforetak%20%E2%80%93%20s%C3%B8knadsomgang%202023>.

Grini, Knut Håkon og Magnus Berglund Johnsen (2021). *Jobbene med lavest lønn: Hvem har jobbene og hvor lenge er folk i slike jobber*. 2021-1. SSB.

Landbruks- og matdepartementet (2023). *Prop. 121 S Endringer i statsbudsjettet 2023 under Landbruks- og matdepartementet*. <https://www.regjeringen.no/contentassets/d3053b42c8724076950d3b48a15bcd22/no/pdfs/prp202220230121000dddpdfs.pdf>.

Landbruksdirektoratet (2015). *Gjennomgang av tilskudd til avløsning ved sykdom og fødsel mv. 34-2015*. Landbruksdirektoratet.

Landbruksdirektoratet (2023). E-post fra Jon Løyland med datafil over utbetalt avløsertilskudd og maksimalbeløp datert 24.11.2023.

Landbruksdirektoratet (2023). Produksjons- og avløsertilskudd til jordbruksforetak. Internet: data.norge.no, nedlastet 3.11.2023.

Landbruksdirektoratet (2023). "Produksjonstilskudd og avløsertilskudd – foreløpige satser. <https://www.landbruksdirektoratet.no/nb/jordbruk/ordninger-for-jordbruk/produksjonstilskudd-og-avlosertilskudd-i-jordbruket/produksjonstilskudd-og-avlosertilskudd--forelopige-satser>."

Landbruksdirektoratet (2023). Tilsendt statistikk om utbetaling av avløsertilskudd. E-post 20.10.23 og 02.11.23. EPS.

Logstein, Brit, mfl. (2023). *Helse, miljø og sikkerhet i landbruket. Resultater fra en spørreundersøkelsen blant norske bønder i 2022*. Rapport 1/2023. Trondheim, Ruralis.

Malterud, K. (2012). *Kvalitativ metasyntese som forskningsmetode i medisin og helsefag*. Oslo, Universitetsforlaget.

NLT, (Norske Landbrukstenester) (2023). Nettside med rapportar frå medlemsføretak. fra <https://www.landbrukstenester.no/avloysarlag-rapport/>.

Pedersen, Simen, mfl. (2015). *Evaluering av tilskuddsordningen for avløsning ved sykdom og fødsel mv. 42*. Vista Analyse.

- Prestvik, Anne Strøm , mfl. (2020). *Landbrukets kompetansebehov og utdanninger*. 6/171/2020 NIBIO.
- Snellingen Bye, A., mfl. (2003). *Klassifisering av driftsenheter i jordbruket etter driftsstørrelse*. Rapport 2003/23. Oslo/Kongsvinger, Statistisk sentralbyrå.
- SSB (2024). "Lønnsstatistikk 2022." fra <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/lonn-og-arbeidskraftkostnader/statistikk/lonn>.
- Teknisk beregningsutvalg, (TBU) (2023). *Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2023*. Oslo, Arbeids- og inkluderingsdepartementet.
- Zahl-Thanem, A. , mfl. (2021). "Should we use email for farm surveys? A comparative study of email and postal survey response rate and non-response bias." *Journal of Rural Studies* 87 352-360.
- Zahl-Thanem, Alexander og Anders M. Melås (2022). *Trender i norsk landbruk 2022. En nasjonal spørreundersøkelse blant bønder i Norge*. Rapport 10/2022 Trondheim, Ruralis. <https://ruralis.no/publikasjoner/r-10-22-trender-i-norsk-landbruk-2022-en-nasjonal-sporreundersokelse-blant-bonder-i-norge/>

Vedlegg 1: Tallgrunnlag for beregning av arbeidsforbruk i jordbruket

Arbeidsforbruk $A_{i,t}$ for bruk n i region r i år t beregnes med følgende funksjon:

$$A_{n,r,t} = Brukt_t + \sum_{i=1}^I k_{i,r,t}^1 \times L_{i,r,t} + \sum_{i=1}^I k_{i,r,t}^2 \times (L_{i,r,t})^2 + \sum_{i=1}^I k_{i,r,t}^3 \times (L_{i,r,t})^3$$

der $brukt_t$ er en konstant [timer per bruk], $k_{i,r,t}^1$ er definert i timer per $L_{i,r,t}$ som er nivå av aktivitet i i region r og år t , $k_{i,r,t}^2$ er definert i timer per kvadrat av $L_{i,r,t}$, og $k_{i,r,t}^3$ er definert i timer per kubik av $L_{i,r,t}$. Det skilles mellom seks regioner som følger inndelingen i NIBIOs driftsgranskinger og elleve år (2013-2023).

Tabell. Koeffisienter for beregning av arbeidsforbruk etter vekst/dyr, region, ledd i funksjonen og år

Aktivitet (vekst/dyr)	Region	Grad	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Hest	Landet	1	39.762	42.024	44.416	46.943	49.615	52.438	55.422	58.575	61.909	61.909	61.909
Ungdyr storfe	Landet	1	12.304	12.110	11.918	11.729	11.544	11.361	11.181	11.004	10.830	10.830	10.830
Ungdyr storfe	Landet	2	-0.009	-0.009	-0.008	-0.008	-0.007	-0.007	-0.007	-0.006	-0.006	-0.006	-0.006
Ammeku	Landet	1	20.795	21.604	22.445	23.319	24.227	25.171	26.151	27.169	28.227	28.227	28.227
Melkeku	Østl.flat	1	128.606	128.301	127.996	127.692	127.389	127.087	126.785	126.484	126.183	126.183	126.183
Melkeku	Østl.flat	2	-2.300	-2.323	-2.345	-2.368	-2.392	-2.415	-2.439	-2.463	-2.487	-2.487	-2.487
Melkeku	Østl.flat	3	0.013	0.014	0.014	0.014	0.014	0.014	0.015	0.015	0.015	0.015	0.015
Melkeku	Østl.andre	1	154.300	148.774	143.445	138.308	133.354	128.578	123.973	119.533	115.252	115.252	115.252
Melkeku	Østl.andre	2	-2.813	-2.553	-2.317	-2.103	-1.909	-1.732	-1.572	-1.427	-1.295	-1.295	-1.295
Melkeku	Østl.andre	3	0.017	0.014	0.012	0.011	0.009	0.008	0.007	0.006	0.005	0.005	0.005
Melkeku	Jæren	1	109.120	107.752	106.401	105.066	103.749	102.448	101.163	99.895	98.642	98.642	98.642
Melkeku	Jæren	2	-1.563	-1.512	-1.463	-1.415	-1.368	-1.324	-1.280	-1.239	-1.198	-1.198	-1.198
Melkeku	Jæren	3	0.006	0.006	0.006	0.005	0.005	0.005	0.005	0.004	0.004	0.004	0.004
Melkeku	Rog/Agder, andre	1	114.973	110.760	106.702	102.793	99.027	95.398	91.903	88.536	85.292	85.292	85.292

Aktivitet (vekst/dyr)	Region	Grad	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Melkeku	Rog/Agder, andre	2	-1.637	-1.472	-1.324	-1.190	-1.070	-0.962	-0.865	-0.778	-0.699	-0.699	-0.699
Melkeku	Rog/Agder, andre	3	0.007	0.006	0.005	0.004	0.004	0.003	0.003	0.002	0.002	0.002	0.002
Melkeku	Vestlandet	1	135.053	131.045	127.156	123.383	119.721	116.168	112.721	109.376	106.130	106.130	106.130
Melkeku	Vestlandet	2	-2.302	-2.133	-1.977	-1.833	-1.698	-1.574	-1.459	-1.352	-1.253	-1.253	-1.253
Melkeku	Vestlandet	3	0.012	0.010	0.009	0.008	0.007	0.006	0.006	0.005	0.004	0.004	0.004
Melkeku	Tr.lag,flat	1	127.362	124.799	122.287	119.825	117.413	115.050	112.734	110.465	108.241	108.241	108.241
Melkeku	Tr.lag,flat	2	-2.437	-2.268	-2.111	-1.965	-1.829	-1.703	-1.585	-1.475	-1.373	-1.373	-1.373
Melkeku	Tr.lag,flat	3	0.015	0.013	0.011	0.010	0.009	0.008	0.007	0.006	0.005	0.005	0.005
Melkeku	Tr.lag,andre	1	152.961	154.020	155.087	156.161	157.242	158.331	159.427	160.531	161.643	161.643	161.643
Melkeku	Tr.lag,andre	2	-2.884	-2.774	-2.668	-2.566	-2.468	-2.374	-2.283	-2.196	-2.112	-2.112	-2.112
Melkeku	Tr.lag,andre	3	0.017	0.016	0.014	0.013	0.012	0.011	0.010	0.009	0.008	0.008	0.008
Melkeku	Nord-Norge	1	164.642	167.708	170.831	174.012	177.252	180.552	183.914	187.339	190.827	190.827	190.827
Melkeku	Nord-Norge	2	-3.594	-3.542	-3.491	-3.440	-3.390	-3.341	-3.293	-3.245	-3.198	-3.198	-3.198
Melkeku	Nord-Norge	3	0.027	0.025	0.024	0.023	0.021	0.020	0.019	0.018	0.017	0.017	0.017
Sau	Landet	1	9.084	9.204	9.325	9.448	9.572	9.698	9.826	9.955	10.086	10.086	10.086
Geit	Landet	1	30.488	30.830	31.176	31.526	31.880	32.238	32.600	32.966	33.336	33.336	33.336
Geit	Landet	2	-0.077	-0.080	-0.083	-0.086	-0.089	-0.092	-0.095	-0.099	-0.103	-0.103	-0.103
Purke	Landet	1	15.414	14.787	14.184	13.607	13.053	12.521	12.011	11.522	11.053	11.053	11.053
Purke	Landet	2	-0.011	-0.010	-0.010	-0.009	-0.008	-0.008	-0.007	-0.007	-0.006	-0.006	-0.006
Slaktegris	Landet	1	1.375	1.359	1.343	1.327	1.311	1.296	1.281	1.265	1.251	1.251	1.251
Slaktegris	Landet	2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Verpehøne	Landet	1	0.172	0.174	0.176	0.179	0.181	0.183	0.186	0.188	0.191	0.191	0.191
Verpehøne	Landet	2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Kyllingslakt	Landet	1	0.006	0.006	0.006	0.006	0.006	0.006	0.005	0.005	0.005	0.005	0.005
Kyllingslakt	Landet	2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Grovfôr	Østl.flat	1	1.826	1.710	1.602	1.501	1.406	1.317	1.233	1.155	1.082	1.082	1.082
Grovfôr	Østl.flat	2	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

Aktivitet (vekst/dyr)	Region	Grad	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Grovfôr	Østl.andre	1	1.753	1.652	1.558	1.469	1.385	1.305	1.231	1.160	1.094	1.094	1.094
Grovfôr	Østl.andre	2	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001
Grovfôr	Jæren	1	0.770	0.707	0.649	0.596	0.548	0.503	0.462	0.424	0.390	0.390	0.390
Grovfôr	Jæren	2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Grovfôr	Rog/Agder, andre	1	1.432	1.338	1.251	1.169	1.092	1.021	0.954	0.891	0.833	0.833	0.833
Grovfôr	Rog/Agder, andre	2	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001
Grovfôr	Vestlandet	1	2.368	2.213	2.068	1.933	1.807	1.688	1.578	1.475	1.378	1.378	1.378
Grovfôr	Vestlandet	2	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001	0.000	0.000	0.000
Grovfôr	Tr.lag,flat	1	2.146	1.988	1.841	1.705	1.579	1.463	1.355	1.255	1.162	1.162	1.162
Grovfôr	Tr.lag,flat	2	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001
Grovfôr	Tr.lag,andre	1	1.765	1.572	1.400	1.247	1.110	0.989	0.880	0.784	0.698	0.698	0.698
Grovfôr	Tr.lag,andre	2	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Grovfôr	Nord-Norge	1	2.116	1.925	1.751	1.593	1.450	1.319	1.200	1.092	0.993	0.993	0.993
Grovfôr	Nord-Norge	2	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001
Annen grovfôrvekst	Landet	1	4.155	4.036	3.921	3.809	3.701	3.595	3.493	3.393	3.296	3.296	3.296
Annen grovfôrvekst	Landet	2	-0.018	-0.019	-0.019	-0.020	-0.020	-0.021	-0.021	-0.022	-0.023	-0.023	-0.023
Potet	Landet	1	7.814	7.433	7.070	6.726	6.398	6.086	5.789	5.507	5.238	5.238	5.238
Potet	Landet	2	-0.006	-0.005	-0.005	-0.004	-0.004	-0.004	-0.003	-0.003	-0.003	-0.003	-0.003
Erter	Landet	1	2.661	2.712	2.764	2.817	2.871	2.926	2.981	3.038	3.096	3.096	3.096
Raps	Landet	1	2.270	2.344	2.420	2.499	2.580	2.664	2.751	2.840	2.933	2.933	2.933
Korn	Landet	1	0.533	0.493	0.456	0.421	0.389	0.360	0.332	0.307	0.284	0.284	0.284
Grønnsaker i veksthus	Landet	1	1919.634	1939.729	1960.034	1980.552	2001.284	2022.234	2043.402	2064.793	2086.407	2086.407	2086.407
Grønnsaker på friland	Landet	1	47.678	48.110	48.546	48.986	49.430	49.878	50.329	50.785	51.245	51.245	51.245
Frukt	Landet	1	35.599	35.429	35.260	35.092	34.924	34.758	34.592	34.427	34.263	34.263	34.263

Aktivitet (vekst/dyr)	Region	Grad	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Bær	Landet	1	73.554	72.949	72.349	71.755	71.165	70.580	69.999	69.424	68.853	68.853	68.853
Bær	Landet	2	-0.020	-0.018	-0.015	-0.013	-0.012	-0.010	-0.009	-0.008	-0.007	-0.007	-0.007
Bruk	Landet		660	660	660	660	660	660	660	660	660	660	660

Vedlegg 2: Utbetalt tilskudd, maksimalt tilskudd og utnyttelsesgrad etter region og driftsform

Tabell 1_1. Utbetalt tilskudd etter region og driftsform (mill. kr), 2014-2022

Region	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Landet	1 173	1 172	1 143	1 184	1 163	1 205	1 219	1 228	1 329
Fylker									
Østfold	30,36	31,69	31,48	32,41	32,73	34,02	33,36	34,14	36,67
Oslo/Ak.hus	22,06	22,72	22,18	23,89	24,47	24,77	27,53	27,12	29,47
Hedmark	85,48	86,66	86,85	89,02	87,08	91,19	91,83	92,62	100,23
Oppland	142,75	141,21	137,35	143,47	141,69	145,66	148,10	150,39	163,43
Buskerud	37,05	37,00	36,18	38,17	38,11	38,81	38,89	40,04	43,46
Vestfold	18,80	19,41	19,28	19,67	18,91	20,06	20,36	20,34	21,66
Telemark	20,45	20,40	19,75	22,12	22,55	22,23	22,74	22,94	25,20
Aust-Agder	14,14	14,54	14,27	15,46	15,64	16,13	16,71	17,17	19,04
Vest-Agder	27,55	27,78	27,89	30,03	29,20	31,05	31,84	33,45	37,66
Rogaland	193,40	194,14	183,42	189,84	186,74	193,47	197,39	200,18	216,94
Hordaland	69,93	70,54	69,95	72,59	70,39	73,36	62,09	63,28	69,56
Sogn & Fjord.	92,05	90,08	87,39	88,66	87,32	90,44	77,34	77,39	83,23
Møre & Romsd.	86,27	85,39	83,11	86,29	84,38	87,65	113,14	114,88	123,39
Sør-Trønd.	97,87	97,71	96,20	98,60	98,55	102,56	102,90	100,91	108,62
Nord-Trønd.	108,54	106,95	105,31	107,26	101,89	106,84	106,87	106,71	114,82
Nordland	80,51	80,18	78,16	79,96	78,35	80,11	81,77	79,94	86,56
Troms	36,55	35,51	34,52	36,45	34,99	36,39	35,24	35,53	37,26
Finnmark	9,65	10,10	9,44	10,09	10,30	10,34	10,71	11,03	12,00
Soner for areal- og kulturlandskapstilskudd									

Region	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Sone 1	97,83	101,17	100,37	103,99	102,51	107,20	110,01	112,13	120,74
Sone 2	82,59	82,80	76,40	79,03	78,08	80,34	100,44	100,57	109,94
Sone 3	97,84	98,78	97,10	102,66	101,44	104,91	106,51	107,85	117,34
Sone 4	96,79	95,44	93,58	96,05	97,23	102,67	102,27	101,33	109,01
Sone 5A	337,65	335,78	329,84	342,13	334,29	344,36	349,01	351,86	382,44
Sone 5B	334,01	332,26	323,32	333,59	326,09	338,74	322,83	327,83	353,92
Sone 6	111,88	110,99	107,78	111,19	108,68	112,01	112,38	110,95	119,03
Sone 7	14,83	14,80	14,34	15,31	14,96	14,83	15,34	15,54	16,79
Regionsinndeling i driftsgranskningene									
Østl., flat	154,72	158,59	156,61	164,03	161,79	168,07	170,93	173,71	188,19
Østl., andre	202,25	200,50	196,48	204,72	203,75	208,67	211,87	213,88	231,93
Jæren	99,22	99,64	92,62	95,21	94,02	96,93	100,99	101,15	110,51
Agd/Rogl. andre	135,86	136,82	132,96	140,11	137,56	143,72	144,95	149,64	163,13
Vestland	248,25	246,01	240,45	247,53	242,09	251,45	252,57	255,55	276,18
Trønd.lag, flat	85,65	84,17	82,61	84,51	85,89	91,60	100,18	99,17	106,73
Trønd.lag, andre	120,77	120,49	118,90	121,36	114,55	117,79	109,59	108,46	116,71
Nord-Norge	126,71	125,79	122,12	126,50	123,64	126,84	127,72	126,49	135,82
Driftsformer									
Melk	458,61	417,65	404,56	420,36	425,68	439,05	428,91	426,94	452,44
Storfe	76,94	75,66	80,22	104,62	108,58	120,47	128,60	136,60	155,29
Melk & storfe	1,03	1,05	1,03	1,54	1,45	1,78	1,99	1,76	1,90
Sau	207,66	222,46	221,30	228,29	235,60	243,09	250,60	252,24	273,75
Geit	16,00	14,55	16,29	17,24	18,15	19,31	19,29	19,04	20,45
Svin	46,73	44,12	45,08	39,23	40,00	42,75	39,45	40,22	42,40
Egg	36,84	38,52	38,54	41,82	44,57	44,06	45,20	46,42	50,97
Fjørfe	33,03	36,38	38,79	27,49	28,19	35,55	36,14	38,27	42,53

Region	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Blandet	61,92	61,87	63,51	74,36	78,76	80,31	80,67	82,61	89,59
Annet	234,67	259,76	233,42	229,01	182,31	178,72	187,96	183,93	199,89

Tabell 1_2. Utbetalt tilskudd etter region og driftsform (kr per bruk), 2014-2022

Region	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Landet	46 877	47 779	48 127	46 499	49 907	52 326	53 765	55 216	60 270
Fylker									
Østfold	50 604	53 533	53 624	49 482	52 282	56 049	57 115	58 967	64 440
Oslo/Ak.hus	45 771	46 935	46 308	44 406	47 784	49 740	51 644	52 359	56 895
Hedmark	50 553	51 736	52 670	51 073	55 751	58 565	60 336	61 912	67 815
Oppland	48 688	49 669	50 202	48 632	52 535	54 883	56 743	59 001	64 471
Buskerud	41 396	42 194	42 265	40 867	44 726	45 602	47 364	49 498	53 462
Vestfold	48 323	50 423	50 748	46 493	50 031	54 657	54 581	55 872	60 325
Telemark	37 053	37 030	36 649	35 967	38 484	39 002	41 040	42 239	45 985
Aust-Agder	37 905	37 972	37 745	36 809	40 629	40 834	43 642	45 062	50 117
Vest-Agder	39 524	40 550	40 840	38 745	40 956	42 305	43 491	45 566	50 207
Rogaland	50 549	51 634	51 349	50 248	53 799	56 936	58 606	60 006	65 779
Hordaland	34 876	35 718	36 243	34 336	36 190	37 484	40 006	40 988	44 790
Sogn & Fjord.	40 747	40 833	41 380	40 354	43 724	45 514	47 218	48 035	52 613
Møre & Romsd.	44 911	45 811	46 042	45 012	48 299	50 060	47 004	48 636	52 530
Sør-Trønd.	52 452	53 567	54 106	52 254	55 364	58 204	59 480	60 211	65 910
Nord-Trønd.	55 663	56 498	56 985	55 201	58 626	62 811	64 189	65 993	72 124
Nordland	48 971	49 679	50 461	49 086	52 869	55 942	57 627	59 125	64 309
Troms	47 969	48 512	50 096	48 727	53 498	57 133	58 545	60 012	66 066
Finnmark	51 345	53 997	54 226	51 469	55 980	60 120	60 833	61 952	69 755
Soner for areal- og kulturlandskapstilskudd									
Sone 1	49 114	50 990	51 549	48 413	52 089	55 458	56 269	58 097	63 280
Sone 2	58 205	59 188	59 136	58 070	62 764	65 747	66 869	68 181	74 839
Sone 3	48 053	48 877	49 341	47 860	51 597	54 303	56 325	57 985	62 985
Sone 4	54 344	55 232	55 507	53 689	56 795	60 254	60 517	61 597	67 412
Sone 5A	47 677	48 545	48 829	47 152	50 612	52 679	54 619	56 342	61 565

Region	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Sone 5B	41 094	41 804	42 077	40 732	43 513	45 402	45 831	47 075	51 270
Sone 6	48 686	49 350	50 247	48 916	52 965	56 399	57 900	59 493	64 971
Sone 7	50 109	52 116	53 690	51 030	55 809	58 171	59 924	60 457	67 171
Regionsinndeling i driftsgranskingene									
Østl., flat	48 409	49 919	50 453	47 682	51 247	54 234	55 821	57 521	62 731
Østl., andre	46 547	47 400	47 665	46 337	50 233	52 101	53 842	55 727	60 714
Jæren	57 355	58 508	58 288	57 183	61 652	64 705	66 745	68 068	74 670
Agd/Rogal. andre	42 913	43 784	43 679	42 356	45 191	47 448	48 805	50 470	55 335
Vestland	40 137	40 697	41 123	39 745	42 553	44 152	45 126	46 320	50 362
Trønd.lag, flat	54 240	54 870	55 146	53 654	56 435	60 424	60 605	61 786	67 637
Trønd.lag, andre	53 988	55 193	55 875	53 816	57 388	60 500	62 912	64 252	70 223
Nord-Norge	48 848	49 660	50 628	49 163	53 294	56 601	58 136	59 610	65 235
Driftsformer									
Melk	64 303	65 782	66 234	66 177	69 898	74 415	76 769	79 624	87 293
Storfe	30 125	31 883	31 746	33 587	36 511	38 246	40 062	41 711	46 576
Melk & storfe	64 353	61 538	68 802	66 787	69 253	77 199	76 394	80 085	86 513
Sau	31 646	32 680	32 804	31 367	34 026	34 604	36 199	36 871	40 158
Geit	62 490	64 388	64 642	65 068	70 062	76 612	78 086	79 010	87 397
Svin	58 848	60 768	60 589	58 994	61 915	66 894	67 894	70 318	76 813
Egg	60 697	63 258	62 878	57 840	60 063	66 057	67 763	69 288	75 956
Fjørfe	53 701	56 847	57 718	56 447	58 129	64 987	66 194	69 461	75 669
Blandet	51 474	53 571	54 285	55 205	58 382	63 992	65 744	68 560	75 602
Annet	44 336	46 155	47 665	43 981	47 737	50 032	51 425	52 523	57 210

Tabell 1_3. Bruk som har fått utbetalt tilskudd etter region og driftsform (antall), 2014-2022

Region	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Landet	25 032	24 530	23 744	25 462	23 309	23 030	22 669	22 241	22 054
Fylker									
Østfold	600	592	587	655	626	607	584	579	569
Oslo/Ak.hus	482	484	479	538	512	498	533	518	518
Hedmark	1 691	1 675	1 649	1 743	1 562	1 557	1 522	1 496	1 478
Oppland	2 932	2 843	2 736	2 950	2 697	2 654	2 610	2 549	2 535
Buskerud	895	877	856	934	852	851	821	809	813
Vestfold	389	385	380	423	378	367	373	364	359
Telemark	552	551	539	615	586	570	554	543	548
Aust-Agder	373	383	378	420	385	395	383	381	380
Vest-Agder	697	685	683	775	713	734	732	734	750
Rogaland	3 826	3 760	3 572	3 778	3 471	3 398	3 368	3 336	3 298
Hordaland	2 005	1 975	1 930	2 114	1 945	1 957	1 552	1 544	1 553
Sogn & Fjord.	2 259	2 206	2 112	2 197	1 997	1 987	1 638	1 611	1 582
Møre & Romsd.	1 921	1 864	1 805	1 917	1 747	1 751	2 407	2 362	2 349
Sør-Trønd.	1 866	1 824	1 778	1 887	1 780	1 762	1 730	1 676	1 648
Nord-Trønd.	1 950	1 893	1 848	1 943	1 738	1 701	1 665	1 617	1 592
Nordland	1 644	1 614	1 549	1 629	1 482	1 432	1 419	1 352	1 346
Troms	762	732	689	748	654	637	602	592	564
Finnmark	188	187	174	196	184	172	176	178	172
Soner for areal- og kulturlandskapstilskudd									
Sone 1	1 992	1 984	1 947	2 148	1 968	1 933	1 955	1 930	1 908
Sone 2	1 419	1 399	1 292	1 361	1 244	1 222	1 502	1 475	1 469
Sone 3	2 036	2 021	1 968	2 145	1 966	1 932	1 891	1 860	1 863
Sone 4	1 781	1 728	1 686	1 789	1 712	1 704	1 690	1 645	1 617
Sone 5A	7 082	6 917	6 755	7 256	6 605	6 537	6 390	6 245	6 212
Sone 5B	8 128	7 948	7 684	8 190	7 494	7 461	7 044	6 964	6 903

Region	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Sone 6	2 298	2 249	2 145	2 273	2 052	1 986	1 941	1 865	1 832
Sone 7	296	284	267	300	268	255	256	257	250
Regionsinndeling i driftsgranskingene									
Østl., flat	3 196	3 177	3 104	3 440	3 157	3 099	3 062	3 020	3 000
Østl., andre	4 345	4 230	4 122	4 418	4 056	4 005	3 935	3 838	3 820
Jæren	1 730	1 703	1 589	1 665	1 525	1 498	1 513	1 486	1 480
Agd/Rogal. andre	3 166	3 125	3 044	3 308	3 044	3 029	2 970	2 965	2 948
Vestland	6 185	6 045	5 847	6 228	5 689	5 695	5 597	5 517	5 484
Trønd.lag, flat	1 579	1 534	1 498	1 575	1 522	1 516	1 653	1 605	1 578
Trønd.lag, andre	2 237	2 183	2 128	2 255	1 996	1 947	1 742	1 688	1 662
Nord-Norge	2 594	2 533	2 412	2 573	2 320	2 241	2 197	2 122	2 082
Driftsformer									
Melk	7 132	6 349	6 108	6 352	6 090	5 900	5 587	5 362	5 183
Storfe	2 554	2 373	2 527	3 115	2 974	3 150	3 210	3 275	3 334
Melk & storfe	16	17	15	23	21	23	26	22	22
Sau	6 562	6 807	6 746	7 278	6 924	7 025	6 923	6 841	6 817
Geit	256	226	252	265	259	252	247	241	234
Svin	794	726	744	665	646	639	581	572	552
Egg	607	609	613	723	742	667	667	670	671
Fjørfe	615	640	672	487	485	547	546	551	562
Blandet	1 203	1 155	1 170	1 347	1 349	1 255	1 227	1 205	1 185
Annet	5 293	5 628	4 897	5 207	3 819	3 572	3 655	3 502	3 494

Tabell 2_1. Maksimalt tilskudd etter region og driftsform (mill. kr), 2014-2023

Region	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023 ¹⁾
Landet	1 120	1 082	1 027	1 285	1 286	1 316	1 335	1 346	1 458	1 590

Region	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023 ¹⁾
Fylker										
Østfold	30,26	29,05	28,34	33,48	35,46	37,34	36,54	37,46	40,47	33,10
Oslo/Ak.hus	23,16	21,33	21,00	27,74	28,32	28,80	31,50	31,56	34,39	36,94
Hedmark	81,78	78,47	75,80	94,21	94,64	98,94	99,58	100,87	108,95	108,61
Oppland	126,41	121,54	115,69	152,02	152,11	153,46	156,81	159,72	173,69	194,49
Buskerud	35,12	34,65	32,83	43,60	42,80	42,66	42,98	44,24	47,84	52,65
Vestfold	19,43	18,36	17,82	21,29	21,51	22,27	22,83	22,71	24,73	22,63
Telemark	20,66	20,01	18,99	25,42	25,12	24,75	25,86	26,14	28,51	30,90
Aust-Agder	12,91	12,76	12,26	17,53	17,55	17,51	18,43	18,99	21,14	23,05
Vest-Agder	26,05	25,33	24,04	33,34	33,24	33,82	35,08	36,30	40,87	47,18
Rogaland	198,60	190,68	180,11	205,55	205,17	212,01	216,70	219,83	238,27	263,60
Hordaland	70,90	71,94	65,79	84,17	81,73	83,69	70,15	71,50	78,57	87,95
Sogn & Fjord.	78,13	77,14	71,35	96,27	95,92	97,00	82,94	82,99	89,70	100,62
Møre & Romsd.	78,79	77,06	72,84	93,30	93,92	96,36	126,21	127,32	137,37	154,99
Sør-Trønd.	88,60	86,44	83,23	103,66	108,08	110,49	111,38	109,90	118,41	131,20
Nord-Trønd.	100,05	93,62	90,84	110,82	111,04	115,25	115,55	114,45	123,25	130,39
Nordland	82,22	78,70	73,91	90,41	88,87	89,85	90,95	90,15	97,53	109,74
Troms	36,81	34,61	32,48	40,29	39,29	40,24	39,09	38,91	41,05	45,74
Finnmark	10,54	10,07	9,49	12,12	11,72	11,72	12,06	12,51	13,57	16,01
Soner for areal- og kulturlandskapstilskudd										
Sone 1	99,51	95,10	92,42	111,45	114,26	118,97	121,99	124,51	135,04	121,88
Sone 2	83,34	77,75	74,20	82,17	84,16	87,24	108,73	108,97	118,33	129,06
Sone 3	97,57	93,15	89,61	111,98	112,52	114,13	115,90	118,07	128,29	137,71
Sone 4	88,33	82,64	80,43	99,38	107,00	110,86	111,14	110,29	118,45	123,28
Sone 5A	305,05	296,15	282,05	366,76	362,44	368,82	375,82	378,44	411,93	463,95
Sone 5B	317,06	313,58	292,23	370,65	366,24	374,34	358,96	363,69	394,12	442,43
Sone 6	113,85	108,30	101,73	125,24	122,84	124,90	124,88	123,98	133,31	149,56

Region	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023 ¹⁾
Sone 7	15,72	15,09	14,16	17,58	17,05	16,90	17,23	17,60	18,84	21,92
Regionsinndeling i driftsgranskningene										
Østl., flat	155,27	147,90	143,77	177,50	180,83	185,31	188,39	191,98	208,80	202,52
Østl., andre	181,56	175,51	166,71	220,26	219,13	222,92	227,70	230,71	249,78	276,80
Jæren	100,19	93,97	89,55	99,31	101,09	104,86	109,32	109,55	118,98	129,80
Agd/Rogl. andre	137,38	134,80	126,86	157,09	154,87	158,48	160,89	165,57	181,30	204,03
Vestland	227,83	226,14	209,99	273,74	271,57	277,05	279,29	281,80	305,64	343,56
Trønd.lag, flat	78,12	72,58	70,67	87,31	94,46	98,46	108,83	107,94	115,95	120,74
Trønd.lag, andre	110,53	107,48	103,40	127,17	124,67	127,28	118,11	116,41	125,71	140,84
Nord-Norge	129,57	123,39	115,88	142,82	139,89	141,80	142,10	141,57	152,15	171,48
Driftsformer										
Melk	379,01	346,79	327,73	436,78	449,43	460,81	450,70	447,66	476,63	584,36
Storfe	52,27	50,31	54,40	118,85	123,50	134,60	143,44	153,29	172,52	196,77
Melk & storfe	0,84	0,92	0,84	1,51	1,56	1,88	2,08	1,80	2,15	3,04
Sau	293,08	305,32	270,49	305,61	278,80	281,73	290,17	293,48	317,89	346,89
Geit	13,73	12,62	13,00	18,37	19,50	20,07	20,30	20,29	21,82	26,51
Svin	48,99	46,13	45,76	42,69	44,77	47,15	44,08	44,41	47,38	17,39
Egg	31,47	30,41	30,08	44,70	48,26	46,88	48,56	49,91	54,58	63,34
Fjørfe	41,70	38,24	38,14	30,11	31,97	37,92	38,23	40,56	45,25	0,00
Blandet	64,96	62,92	61,82	81,99	85,56	85,24	85,93	87,22	95,07	119,75
Annet	194,39	188,11	184,58	204,61	203,15	199,87	211,16	206,91	225,01	231,72

¹⁾ Uten bruk med fjørfeslakt

Tabell 2_2. Maksimalt tilskudd etter region og driftsform (kroner per bruk), 2014-2023

Region	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023 ¹⁾
Landet	38 996	39 797	38 422	47 535	48 212	50 350	51 810	52 955	57 807	65 528

Region	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023 ¹⁾
Fylker										
Østfold	41 118	41 031	40 314	48 587	50 226	52 818	53 734	55 823	60 225	60 950
Oslo/Ak.hus	33 816	33 484	33 391	42 481	43 911	46 155	46 251	46 554	49 774	55 974
Hedmark	41 937	42 418	41 788	52 281	53 925	57 290	58 749	60 183	65 952	74 592
Oppland	39 815	40 649	39 231	50 912	51 756	53 769	55 665	57 493	62 932	72 356
Buskerud	33 676	34 723	33 258	42 783	42 501	42 746	44 630	46 321	50 566	57 855
Vestfold	37 719	38 809	38 737	44 819	46 853	49 273	50 512	50 810	54 823	56 871
Telemark	29 220	29 510	28 687	36 313	35 676	35 925	38 090	39 131	42 866	46 118
Aust-Agder	28 886	29 137	28 192	38 016	38 402	39 622	41 228	42 671	47 178	51 804
Vest-Agder	30 976	31 907	30 543	39 592	39 383	40 213	41 471	42 607	47 252	53 433
Rogaland	46 467	47 740	46 099	52 744	53 417	56 370	58 158	59 655	65 262	75 270
Hordaland	28 914	29 654	27 761	34 144	33 787	34 668	37 334	37 990	41 288	45 523
Sogn & Fjord.	32 407	33 193	31 294	41 876	42 017	43 993	45 796	46 310	51 052	57 010
Møre & Romsd.	36 211	37 370	36 024	45 270	45 525	47 773	44 206	45 276	48 992	56 054
Sør-Trønd.	42 597	43 547	42 441	52 621	54 014	56 145	57 652	58 491	64 249	75 270
Nord-Trønd.	46 317	47 116	46 467	57 329	59 668	62 635	64 733	66 234	72 670	84 232
Nordland	41 969	43 268	41 363	50 908	51 372	53 900	56 037	57 129	61 923	72 005
Troms	41 881	43 810	41 317	52 060	52 884	55 884	58 083	58 686	64 950	74 372
Finnmark	43 552	43 986	41 100	51 557	51 634	54 752	55 853	56 880	62 824	74 792
Soner for areal- og kulturlandskapstilskudd										
Sone 1	39 739	40 247	39 666	47 465	49 314	51 701	52 741	53 993	58 409	61 556
Sone 2	52 882	54 565	53 457	60 019	62 711	66 342	66 746	68 359	74 610	88 520
Sone 3	39 694	40 274	39 407	48 164	48 923	51 411	53 042	54 411	58 795	66 718
Sone 4	44 123	44 768	44 315	54 453	56 583	58 842	58 897	60 266	66 209	75 583
Sone 5A	38 727	39 544	38 228	48 999	49 534	51 418	53 429	54 775	60 162	69 422
Sone 5B	34 333	35 202	33 451	41 646	41 537	43 296	43 775	44 685	48 728	54 674
Sone 6	41 811	43 199	41 168	51 118	51 829	54 518	56 634	57 690	62 911	72 851
Sone 7	44 030	45 576	42 520	52 486	51 673	54 527	56 109	56 404	61 973	73 055

Region	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023 ¹⁾
Regionsinndeling i driftsgranskingene										
Østl., flat	38 905	39 325	38 647	46 983	48 375	50 575	52 143	53 297	57 711	62 468
Østl., andre	37 667	38 379	37 179	48 450	48 945	50 813	52 297	54 018	59 203	67 793
Jæren	52 291	53 666	52 458	59 116	61 490	65 047	66 657	68 258	74 503	88 361
Agd/Rogl. andre	37 679	38 792	37 073	44 629	44 274	46 178	47 616	49 027	53 846	60 704
Vestland	32 366	33 197	31 473	40 108	40 144	41 750	42 673	43 448	47 284	53 166
Trønd.lag, flat	44 186	44 775	44 226	54 708	56 766	59 280	59 273	60 574	66 640	76 372
Trønd.lag, andre	44 712	45 717	44 606	55 122	56 718	59 282	62 790	63 788	69 875	82 364
Nord-Norge	42 068	43 476	41 328	51 283	51 810	54 519	56 569	57 527	62 793	72 877
Driftsformer										
Melk	48 331	50 252	50 172	67 697	71 978	76 395	79 069	81 795	90 101	112 377
Storfe	18 307	19 210	19 640	34 792	35 610	37 555	39 440	41 075	45 896	51 509
Melk & storfe	46 850	48 547	56 212	65 867	74 183	81 697	80 063	78 419	89 443	104 895
Sau	33 886	34 558	31 474	35 164	32 677	33 196	34 775	35 299	38 462	41 519
Geit	45 318	48 173	48 681	67 532	73 308	77 806	79 595	82 160	90 930	110 017
Svin	54 128	57 309	56 770	60 381	62 963	68 828	70 988	73 280	79 766	82 797
Egg	43 641	43 377	41 600	55 522	57 317	63 779	65 003	65 839	72 298	83 897
Fjørfe	58 236	55 183	55 111	60 453	63 561	67 601	68 876	72 176	78 965	N/A
Blandet	46 431	47 665	47 082	57 899	59 089	64 970	66 559	68 351	75 872	93 703
Annet	36 513	37 419	36 820	43 012	43 698	44 784	46 064	46 834	50 292	52 989

¹⁾ Uten bruk med fjørfeslakt

Tabell 2_3. Bruk som ville ha fått utbetalt maksimalt tilskudd etter region og driftsform (antall), 2014-2023

Region	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023 ¹⁾
Landet	28 732	27 182	26 725	27 037	26 684	26 140	25 760	25 409	25 227	24 261
Fylker										

Region	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023 ¹⁾
Østfold	736	708	703	689	706	707	680	671	672	543
Oslo/Ak.hus	685	637	629	653	645	624	681	678	691	660
Hedmark	1 950	1 850	1 814	1 802	1 755	1 727	1 695	1 676	1 652	1 456
Oppland	3 175	2 990	2 949	2 986	2 939	2 854	2 817	2 778	2 760	2 688
Buskerud	1 043	998	987	1 019	1 007	998	963	955	946	910
Vestfold	515	473	460	475	459	452	452	447	451	398
Telemark	707	678	662	700	704	689	679	668	665	670
Aust-Agder	447	438	435	461	457	442	447	445	448	445
Vest-Agder	841	794	787	842	844	841	846	852	865	883
Rogaland	4 274	3 994	3 907	3 897	3 841	3 761	3 726	3 685	3 651	3 502
Hordaland	2 452	2 426	2 370	2 465	2 419	2 414	1 879	1 882	1 903	1 932
Sogn & Fjord.	2 411	2 324	2 280	2 299	2 283	2 205	1 811	1 792	1 757	1 765
Møre & Romsd.	2 176	2 062	2 022	2 061	2 063	2 017	2 855	2 812	2 804	2 765
Sør-Trønd.	2 080	1 985	1 961	1 970	2 001	1 968	1 932	1 879	1 843	1 743
Nord-Trønd.	2 160	1 987	1 955	1 933	1 861	1 840	1 785	1 728	1 696	1 548
Nordland	1 959	1 819	1 787	1 776	1 730	1 667	1 623	1 578	1 575	1 524
Troms	879	790	786	774	743	720	673	663	632	615
Finnmark	242	229	231	235	227	214	216	220	216	214
Soner for areal- og kulturlandskapstilskudd										
Sone 1	2 504	2 363	2 330	2 348	2 317	2 301	2 313	2 306	2 312	1 980
Sone 2	1 576	1 425	1 388	1 369	1 342	1 315	1 629	1 594	1 586	1 458
Sone 3	2 458	2 313	2 274	2 325	2 300	2 220	2 185	2 170	2 182	2 064
Sone 4	2 002	1 846	1 815	1 825	1 891	1 884	1 887	1 830	1 789	1 631
Sone 5A	7 877	7 489	7 378	7 485	7 317	7 173	7 034	6 909	6 847	6 683
Sone 5B	9 235	8 908	8 736	8 900	8 817	8 646	8 200	8 139	8 088	8 092
Sone 6	2 723	2 507	2 471	2 450	2 370	2 291	2 205	2 149	2 119	2 053
Sone 7	357	331	333	335	330	310	307	312	304	300
Regionsinndeling i driftsgranskingene										

Region	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023 ¹⁾
Østl., flat	3 991	3 761	3 720	3 778	3 738	3 664	3 613	3 602	3 618	3 242
Østl., andre	4 820	4 573	4 484	4 546	4 477	4 387	4 354	4 271	4 219	4 083
Jæren	1 916	1 751	1 707	1 680	1 644	1 612	1 640	1 605	1 597	1 469
Agd/Rogl. andre	3 646	3 475	3 422	3 520	3 498	3 432	3 379	3 377	3 367	3 361
Vestland	7 039	6 812	6 672	6 825	6 765	6 636	6 545	6 486	6 464	6 462
Trønd.lag, flat	1 768	1 621	1 598	1 596	1 664	1 661	1 836	1 782	1 740	1 581
Trønd.lag, andre	2 472	2 351	2 318	2 307	2 198	2 147	1 881	1 825	1 799	1 710
Nord-Norge	3 080	2 838	2 804	2 785	2 700	2 601	2 512	2 461	2 423	2 353
Driftsformer										
Melk	7 842	6 901	6 532	6 452	6 244	6 032	5 700	5 473	5 290	5 200
Storfe	2 855	2 619	2 770	3 416	3 468	3 584	3 637	3 732	3 759	3 820
Melk & storfe	18	19	15	23	21	23	26	23	24	29
Sau	8 649	8 835	8 594	8 691	8 532	8 487	8 344	8 314	8 265	8 355
Geit	303	262	267	272	266	258	255	247	240	241
Svin	905	805	806	707	711	685	621	606	594	210
Egg	721	701	723	805	842	735	747	758	755	755
Fjørfe	716	693	692	498	503	561	555	562	573	-
Blandet	1 399	1 320	1 313	1 416	1 448	1 312	1 291	1 276	1 253	1 278
Annet	5 324	5 027	5 013	4 757	4 649	4 463	4 584	4 418	4 474	4 373

¹⁾ Uten bruk med fjørfeslak

Vedlegg 3: Spørreskjema til gårdbrukere

Jeg har lest og forstått informasjonen i invitasjonsbrevet til undersøkelsen, og jeg samtykker til å delta i spørreundersøkelsen.

- (1) Ja
- (2) Nei

Hvilket kjønn identifiserer du deg som?

- (1) Mann
- (2) Kvinne
- (3) Annen kjønnsidentitet
- (4) Ønsker ikke å svare

Hvor gammel er du?

- (1) Under 20 år
- (2) 20-29 år
- (3) 30-39 år
- (4) 40-49 år
- (5) 50-59 år
- (6) 60-69 år
- (7) 70 år eller mer

Hva er din nåværende sivilstand?

- (1) Gift
- (2) Samboende
- (4) I et forhold (bor alene)
- (3) Enslig

Hva er din høyeste fullførte utdanning?

- (1) Grunnskole
- (2) Videregående skole (yrkes-/landbruksfag)
- (3) Videregående skole (allmennfag/gymnas)

- (4) Universitet/høyskole inntil 4 år
- (5) Universitet/høyskole over 4 år

Har du fullført landbruksfaglig utdanning? (flere kryss mulig)

- (1) Ja, på videregående skole
- (2) Ja, på universitet eller høyskole
- (3) Nei

Hva er den viktigste produksjonen på gårdsbruket?

- (1) Melkeproduksjon
- (7) Kjøttproduksjon av storfe
- (8) Kjøttproduksjon av sau
- (2) Annet husdyrhold
- (3) Kornproduksjon
- (4) Annen planteproduksjon, inkl. frukt og grønnsaker
- (5) Skog
- (6) Annen produksjon

Hvor stort produktivt jordbruksareal drives av bruket (inkludert leiejord)?

- (1) 0-49 dekar
- (2) 50-99 dekar
- (3) 100-249 dekar
- (4) 250-499 dekar
- (5) 500-999 dekar
- (6) 1000 dekar eller mer

Har du arbeid utenom gårdsdriften?

- (1) Ja, fulltid
- (2) Ja, deltid (tilsvarende 75-99% stilling)
- (3) Ja, deltid (tilsvarende 50-74% stilling)
- (4) Ja, deltid (tilsvarende 25-49% stilling)

- (5) Ja, deltid (tilsvarende 1-24% stilling)
- (6) Nei, jeg har ikke arbeid utenom gårdsdriften

Nå kommer noen spørsmål om din erfaring med avløserordningen og bruk av avløsere i gårdsdrifta. Med avløserordningen mener vi tilskudd og bruk av både avløsere og landbruksvikarer i forbindelse med ferie og fritid, samt fødsel, sykdom og annet.

Har du i løpet av de to siste årene mottatt tilskudd til avløsning ved ferie og fritid? (avløsertilskudd)

- (1) Ja
- (2) Nei

Hvor fornøyd eller misfornøyd er du med avløserordningen ved ferie og fritid slik den er i dag?

- (1) Svært fornøyd
- (2) Ganske fornøyd
- (3) Verken fornøyd eller misfornøyd
- (4) Ganske misfornøyd
- (5) Svært misfornøyd

Hvorfor er du misfornøyd med avløserordningen ved ferie og fritid? Dersom du ikke ønsker å utdype hvorfor, kan du gå videre i undersøkelsen.

Har du i løpet av de to siste årene mottatt tilskudd til avløsning, eller benyttet deg av landbruksvikar, ved sykdom, fødsel, eller tilsvarende?

- (1) Ja
- (2) Nei

Hvor fornøyd eller misfornøyd er du med avløserordningen ved sykdom, fødsel, o.l. slik den er i dag?

- (1) Svært fornøyd
- (2) Ganske fornøyd
- (3) Verken fornøyd eller misfornøyd
- (4) Ganske misfornøyd
- (5) Svært misfornøyd

Hvorfor er du misfornøyd med avløserordningen ved sykdom, fødsel o.l.? Dersom du ikke ønsker å utdype hvorfor, kan du gå videre i undersøkelsen.

Hvem har jobbet som avløser i gårdsdrifta? (flere kryss mulig)

- (3) Barn
- (7) Kårfolk
- (4) Andre i familien eller slekta
- (8) Avløser fra avløserlag
- (2) Naboer
- (6) Annen leiehjelp

Når barn jobbet som avløser, var de ansatt gjennom avløserlag eller direkte ansatt i gårdsbruket?

- (1) Ansatt gjennom avløserlag
- (2) Ansatt direkte i gårdsbruket

Hva betaler du omtrentlig i timepris til barn ansatt direkte i gårdsbruket? (Oppgitt i kroner)

90 ———— ⊕ ———— 500

Når kårfolk jobbet som avløser, var de ansatt gjennom avløserlag eller direkte ansatt i gårdsbruket?

- (1) Ansatt gjennom avløserlag
- (2) Ansatt direkte i gårdsbruket

Hva betaler du omtrentlig i timepris til kårfolk ansatt direkte i gårdsbruket? (Oppgitt i kroner)

90 ———— ⊖ ———— 500

Når andre i familien eller slekta jobbet som avløser, var de ansatt gjennom avløserlag eller direkte ansatt i gårdsbruket?

- (1) Ansatt gjennom avløserlag
- (2) Ansatt direkte i gårdsbruket

Hva betaler du omtrentlig i timepris til familie eller slekt ansatt direkte i gårdsbruket? (Oppgitt i kroner)

90 ———— ⊖ ———— 500

Når naboer jobbet som avløser, var de ansatt gjennom avløserlag eller direkte ansatt i gårdsbruket?

- (1) Ansatt gjennom avløserlag
- (2) Ansatt direkte i gårdsbruket

Hva betaler du omtrentlig i timepris til naboer ansatt direkte i gårdsbruket? (Oppgitt i kroner)

90 ———— ⊖ ———— 500

Når annen leiehjelp jobbet som avløser, var de ansatt gjennom avløserlag eller direkte ansatt i gårdsbruket?

- (1) Ansatt gjennom avløserlag
- (2) Ansatt direkte i gårdsbruket

Hva betaler du omtrentlig i timepris til annen leiehjelp ansatt direkte i gårdsbruket?
(Oppgitt i kroner)

90 — — 500

Hva gjorde du forrige gang du hadde avløser som jobbet på gården?

- (1) Tok helt fri fra gårdsarbeidet
- (2) Sykdom/skade
- (8) Svangerskap/fødselspermisjon
- (6) Reiste bort
- (3) Gjorde annet arbeid på gården
- (7) Jobbet sammen med avløseren
- (4) Gjorde annet arbeid utenom gårdsdrifta
- (5) Annet

Hvor stor andel av dine faktiske utgifter til avløsning ved ferie og fritid ble dekt av tilskudd i 2022?

- (1) Alle mine utgifter ble dekt av tilskuddsordningen
- (3) Mer enn halvparten av mine utgifter ble dekt av tilskuddsordningen
- (4) Omtrent halvparten av mine utgifter ble dekt av tilskuddsordningen
- (5) Mindre enn halvparten av mine utgifter ble dekt av tilskuddsordningen
- (6) En liten andel av mine utgifter ble dekt av tilskuddsordningen

Nedenfor følger noen påstander om din erfaring med bruk av avløsere/landbruksvikarer. Vi ønsker at du krysser av for hvor enig eller uenig du er i hver av påstandene.

Helt uenig Delvis uenig Både og Delvis enig Helt enig Vet ikke

Det er enkelt å (1) (2) (3) (4) (5) (6)
skaffe
avløser/landbruksv
ikar når jeg

opplever sykdom
eller lignende

Det er enkelt å (1) (2) (3) (4) (5) (6)
skaffe avløser når
jeg skal ha ferie og
fritid

Jeg opplever at (1) (2) (3) (4) (5) (6)
kontakten med
avløserlaget
fungerer godt

Jeg opplever at (1) (2) (3) (4) (5) (6)
samarbeidet med
avløser(e) fungerer
godt

Overordnet (1) (2) (3) (4) (5) (6)
opplever jeg
kompetansen til
avløsere som god
nok

Jeg bruker (1) (2) (3) (4) (5) (6)
avløserordninga
for å få mer ferie og
fritid

Vi ønsker at du nå skal anslå hvor mye arbeid du selv, din eventuelle ektefelle/partner og andre la ned i gårdsdrifta i løpet av 2022? (For eksempel er ett årsverk innen industrien 1700 timer, mens et halvt årsverk er 850 timer).

Hvor mye arbeid la du selv ned i gårdsdrifta i løpet av 2022?

- (2) Deltar ikke i gårdsdrifta
- (3) 1-49 timer
- (4) 50-199 timer
- (5) 200-499 timer
- (9) 500-849 timer
- (8) 850-1699 timer
- (6) 1700-2549 timer
- (7) 2550 timer eller mer
- (1) Ikke relevant

Hvor mye arbeid la ektefelle/samboer ned i gårdsdrifta i løpet av 2022?

- (2) Deltar ikke i gårdsdrifta
- (3) 1-49 timer
- (4) 50-199 timer
- (5) 200-499 timer
- (9) 500-849 timer
- (8) 850-1699 timer
- (6) 1700-2549 timer
- (7) 2550 timer eller mer
- (1) Ikke relevant

Hvor mye arbeid la barn ned i gårdsdrifta i løpet av 2022?

- (2) Deltar ikke i gårdsdrifta
- (3) 1-49 timer
- (4) 50-199 timer
- (5) 200-499 timer
- (9) 500-849 timer

- (8) 850-1699 timer
- (6) 1700-2549 timer
- (7) 2550 timer eller mer
- (1) Ikke relevant

Hvor mye arbeid la kårfolk ned i gårdsdrifta i løpet av 2022?

- (2) Deltar ikke i gårdsdrifta
- (3) 1-49 timer
- (4) 50-199 timer
- (5) 200-499 timer
- (9) 500-849 timer
- (8) 850-1699 timer
- (6) 1700-2549 timer
- (7) 2550 timer eller mer
- (1) Ikke relevant

Hvor mye arbeid la avløserere fra avløserlag ned i gårdsdrifta i løpet av 2022?

- (2) Deltar ikke i gårdsdrifta
- (3) 1-49 timer
- (4) 50-199 timer
- (5) 200-499 timer
- (9) 500-849 timer
- (8) 850-1699 timer
- (6) 1700-2549 timer
- (7) 2550 timer eller mer
- (1) Ikke relevant

Hvor mye arbeid la annen leid hjelp ned i gårdsdrifta i løpet av 2022?

- (2) Deltar ikke i gårdsdrifta
- (3) 1-49 timer
- (4) 50-199 timer

- (5) 200-499 timer
- (9) 500-849 timer
- (8) 850-1699 timer
- (6) 1700-2549 timer
- (7) 2550 timer eller mer
- (1) Ikke relevant

Har du forslag til endringer i avløserordninga som kan bidra til å gjøre din hverdag bedre?

Vedlegg 4: Spørreskjema til avløserne ansatt i avløserlag

Jeg har lest og forstått informasjonen i invitasjonsbrevet til undersøkelsen, og jeg samtykker til å delta i spørreundersøkelsen.

- (1) Ja
- (2) Nei

Hvilket kjønn identifiserer du deg som?

- (1) Mann
- (2) Kvinne
- (3) Annen kjønnsidentitet
- (4) Ønsker ikke å svare

Hvor gammel er du?

- (1) Under 20 år
- (7) 20-29 år
- (2) 30-39 år
- (3) 40-49 år
- (4) 50-59 år
- (5) 60-69 år
- (6) 70 år eller eldre

Hvor er du født?

- (1) I Norge
- (2) I Norden (utenom Norge)
- (3) Utenfor Norden

Jobber du hovedsakelig som avløser eller landbruksvikar?

- (1) Avløser
- (2) Landbruksvikar

I hvilke fylker jobber du hovedsakelig som avløser/landbruksvikar? (flere kryss mulig)

- (1) Viken
- (2) Oslo
- (3) Innlandet
- (4) Vestfold og Telemark
- (5) Agder
- (6) Rogaland
- (7) Vestland
- (8) Møre og Romsdal
- (9) Trøndelag
- (10) Nordland
- (11) Troms og Finnmark

I hvilke type produksjoner har du de siste to årene jobbet som avløser/landbruksvikar?
(flere kryss mulig)

- (1) Melkeproduksjon
- (2) Kjøttproduksjon av storfe
- (5) Kjøttproduksjon av sau
- (3) Annet husdyrhold
- (6) Kornproduksjon
- (8) Skog
- (4) Annen planteproduksjon, inkl. frukt og grønnsaker
- (7) Annen produksjon

Har du fullført landbruksfaglig utdanning? (flere kryss mulig)

- (1) Ja, på videregående skole
- (2) Ja, på universitet eller høyskole
- (3) Nei

Har du vokst opp på et gårdsbruk?

- (1) Ja
- (2) Nei

Driver du egen gård?

- (1) Ja
- (2) Nei, men jeg skal overta en gård i fremtiden
- (3) Nei, men jeg har tidligere drevet gård
- (4) Nei

Hvor lenge har du jobbet som avløser/landbruksvikar?

- (1) Mindre enn ett år.
- (2) 1-5 år.
- (3) 6-10 år.
- (4) 11-15 år.
- (5) 16 år eller mer.

Jobber du fulltid eller deltid som avløser/landbruksvikar?

- (1) Fulltid
- (2) Deltid (tilsvarende 75-99% stilling)
- (4) Deltid (tilsvarende 50-74% stilling)
- (3) Deltid (tilsvarende 25-49% stilling)
- (5) Deltid (tilsvarende 0-24% stilling)

Hva er den viktigste grunnen til at du arbeider deltid og ikke heltid per i dag?

- (9) Jeg driver egen gård
- (8) Jeg har en annen jobb ved siden av avløserjobben
- (1) Skolegang/studier
- (3) Kunne ikke få heltidsarbeid som avløser
- (4) Arbeidet som avløser er for krevende/belastende
- (5) Ønsker ikke å jobbe heltid som avløser
- (6) Er pensjonist
- (7) Andre grunner

I løpet av de siste to årene, hvor mange gårdsbruk har du arbeidet på?

- (1) Kun på familiegården
- (2) Ett gårdsbruk (ikke familiegården)
- (3) To til fire gårdsbruk
- (4) Fem gårdsbruk eller mer

Nedenfor følger noen påstander om din erfaring med å jobbe som avløser/landbruksvikar. Hvor enig eller uenig er du i hver av påstandene under?

Helt enig Delvis enig Både og Delvis uenig Helt uenig Vet ikke Ikke relevant

Jeg trives godt i jobben som avløser/landbruksvikar (5) (4) (3) (2) (1) (6) (7)

Jeg opplever at samarbeidet med bøndene/bonden fungerer godt (5) (4) (3) (2) (1) (6) (7)

Jeg opplever at kontakten med avløserlaget fungerer godt (5) (4) (3) (2) (1) (6) (7)

Jeg opplever at jeg får god støtte fra avløserlaget hvis det oppstår (5) (4) (3) (2) (1) (6) (7)

konflikt med en
bonde

Jeg opplever at (5) (4) (3) (2) (1) (6) (7)
min kompetanse
er god nok for
avløserjobben

Jeg opplever at (5) (4) (3) (2) (1) (6) (7)
tiltak for helse og
sikkerhet er godt
ivaretatt for meg
i jobben som
avløser/landbru
ksvikar

Jeg opplever at (5) (4) (3) (2) (1) (6) (7)
gårdbrukeren
tilrettelegger
godt for mitt
arbeid som
avløser/landbru
ksvikar

Hvor fornøyd eller misfornøyd er du med følgende forhold knyttet til arbeidet som avløser?

Svært fornøyd	Ganske fornøyd	Verken fornøyd eller misfornø yd	Ganske misfornø yd	Svært misfornø yd	Vet ikke
------------------	-------------------	--	--------------------------	-------------------------	----------

Arbeidsforhold	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>
Lønn	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>
Arbeidsopplæring på gårdsbruket	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>
Fleksibilitet i arbeidshverdagen	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>
Tilbud om videre- og etterutdanning	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>
Det sosiale miljøet i avløserjobben	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>

Hvordan fikk du vite om avløserjobben? (Flere kryss mulig)

- (1) Gjennom venner/bekjente
- (2) Gjennom slekt/familie
- (3) Gjennom landbruksutdanningen
- (8) Gjennom NAV
- (4) Gjennom annonse i avis (digital/papir)
- (5) Gjennom sosiale medier
- (6) Andre steder
- (7) Vet ikke

Hvorfor jobber du som avløser? (Flere kryss mulig)

- (9) Jeg trives godt i jobben som avløser/landbruksvikar
- (3) Jeg vil skaffe meg allsidig arbeidserfaring
- (2) Jeg vil skaffe meg erfaring før jeg selv blir gårdbruker
- (8) Å få jobb som avløser/landbruksvikar er lettere enn å få en annen type jobb
- (4) Jeg vil en en ekstra inntekt
- (5) Jeg vil ikke ha fulltidsansettelse
- (7) Vet ikke
- (6) Annet

Hvor sannsynlig eller usannsynlig er det at du jobber som avløser/landbruksvikar om 5 år?

- (1) Svært sannsynlig
- (2) Ganske sannsynlig
- (3) Lite sannsynlig
- (4) Usannsynlig
- (5) Vet ikke

Hva er årsaken(e) til at anser det som usannsynlig at du kommer til å jobbe som avløser/landbruksvikar om 5 år? (Flere kryss mulig)

- (1) Jeg skal overta egen gård innen 5 år
- (2) Jeg trives ikke i jobben
- (3) Jeg skal finne meg jobb i en annen næring enn landbrukssektoren
- (4) Jeg skal pensjonere meg
- (5) Det er for dårlig betalt
- (6) Arbeidshverdagen er for krevende
- (7) Annet

Hva er årsaken(e) til at anser det som lite sannsynlig at du kommer til å jobbe som avløser/landbruksvikar om 5 år? (Flere kryss mulig)

- (1) Jeg skal overta egen gård innen 5 år
- (2) Jeg trives ikke i jobben
- (3) Jeg skal finne meg jobb i en annen næring enn landbrukssektoren

- (4) Jeg skal pensjonere meg
- (5) Det er for dårlig betalt
- (6) Arbeidshverdagen er for krevende
- (7) Annet

Er du fagorganisert?

- (1) Ja, hos Fellesforbundet
- (2) Ja, hos en annen fagorganisasjon
- (3) Nei

Har du forslag til endringer i avløserordninga som kan gjøre det mer attraktivt å jobbe som avløser/landbruksvikar?

Vedlegg 5: Intervjuveileder til intervjuer med daglig ledere i avløserlag

På forhånd er det utsendt informasjon om prosjektet og varsel om at vi ønsker å gjøre opptak av intervjuet til vår egen bruk (informasjonsskriv brukes). Fortrolig og anonymisert bruk av data.

OK med opptak?

Sjekk av hovedtall fra avløserlaget (ansatte, medlemmer).

Om rekruttering til avløser og landbruksvikar

Hvordan er rekrutteringa til yrket?

Hvordan foregår den hos dere?

Hva er utfordringene? (arbeidsforhold, lønn, kompetanse, motivasjon, arbeidsledelse, tilgang på alternativer, hvor kommer de fra mv)

Hva mener du må gjøres for å styrke rekruttering til avløseryrket?

Hvilken kontakt har dere med skoler?

Om avløserlagene

Hvordan opplever du samarbeidet mellom avløserlagene og bøndene?

- Hvordan er oppslutninga om avløserlagene fra bøndenes side?
- Hvordan er kommunikasjonen?
- Hva opplever du er viktig for bøndene, i deres samarbeid med laget?
- Hva opplever du er viktig for laget, i deres samarbeid med bøndene?
- Hvordan klarer avløserlaget å fylle etterspørselen fra bøndene om avløser?

Hvordan opplever du samarbeidet mellom avløserlagene og avløserne?

- Hvordan er kommunikasjonen?
- Hva opplever du er viktig for avløserne?
- Hva er viktig for avløserlaget?
- Kan du forklare forskjellen mellom avløser og landbruksvikar hos dere?

Hvordan foregår fastsettelse av lønna til avløser/landbruksvikar?

Hvordan er situasjonen når det gjelder tariffavtale eller overenskomst? (mest aktuell: Overenskomst for jordbruk og gartnerinæringene: NHO Mat og Drikke, Fellesforbundet)

- Hvorfor/hvorfor ikke overenskomst?

Hvem og hvordan utøves arbeidsledelse overfor avløserne og landbruksvikarer?

- Hva er erfaringen med arbeidsgiveransvar for avløserne og landbruksvikarer?

Hvordan er kompetansen til avløserne/landbruksvikarer?

Utdanning og kursing av avløserne og landbruksvikarer? (omfang, hvem, kostnader)

Administrasjonskostnader (vis plansje)

Avløserlagene har som mål å gå i null som økonomisk resultat. Hvordan dekker laget inn kostnadene med ordningene? Spesifiser for hver ordning.

- Avløsning ferie og fritid – refusjonsordning for bonden
- Avløsning sykdom – refusjonsordning for bonden
- Landbruksvikar – eget tilskudd til ansettelse av landbruksvikarer.

Medlemskontingent: kr ?

Påslagsprosent på regning til bonden: ? %

Administrasjonstrekk av landbruksvikartilskuddet: kr ?

Hvordan er avløserlagenes kostnader knyttet til de to avløserordningene og landbruksvikarordningen, sett opp mot nivået på tilskudd over jordbruksavtalen?

Er alle utgifter ved avløserlaget knyttet til administrasjon av de tre ordningene?

Hvordan er bøndernes utgifter til avløser sammenlignet med tilskuddssatsene? (mer, lik, mindre)

Avslutning

Kan vi få tilsendt årsmelding og regnskap for avløserlaget? (hvis det ikke ligger på nett)

Annet du vil tilføye?

Vedlegg 6: Minstelønssatser i overenskomst for jordbruks- og gartnerinæringene

Overenskomsten for jordbruks- og gartnerinæringene

Minstelønssatser pr 21. april 2023

Ferie og innhøstingshjelp	Kr pr time
Sats for yngre arbeidstakere under 18 år	124,90
Nybegynnere over 18 år	144,90
Nybegynnere over 18 år 3 - 6 mnd	150,40

Fast ansatte arbeidstakere <u>uten</u> fagarbeidertillegg (gartnere og jordbruksarbeidere og røktare uten agronomutdanning)	Kr pr time (162,5 t pr mnd)	Kr pr time (154 t pr mnd)
Sats for yngre arbeidstakere under 18 år	134,40	141,82
18 år og eldre:		
Nybegynnere	164,80	173,90
Etter 1- års praksis	167,45	176,69
Etter 2- års praksis	172,20	181,70
Etter 4- års praksis	179,90	189,83
Etter 6- års praksis	186,40	196,69

Fast ansatte arbeidstakere <u>med</u> fagarbeidertillegg (gartnere og røktare med agronomutdanning)	Kr pr time (162,5 t pr mnd)	Kr pr time (154 t pr mnd)
Nybegynnere	178,80	188,67
Etter 1- års praksis	181,45	191,47
Etter 2- års praksis	186,20	196,48
Etter 4- års praksis	193,90	204,60
Etter 6- års praksis	200,40	211,46

Avløsere <u>uten</u> fagarbeidertillegg	Kr pr time (162,5 t pr mnd)	Kr pr time (154 t pr mnd)
Sats for yngre arbeidstakere under 18 år	136,40	143,93
18 år og eldre:		
Nybegynnere	166,80	176,01
Etter 1- års praksis	169,15	178,49
Etter 2- års praksis	173,90	183,50
Etter 4- års praksis	182,20	192,26
	190,75	201,28
Etter 8- års praksis	195,70	206,50

Avløsere <u>med</u> fagarbeidertillegg	t pr mnd)	t pr mnd)
Nybegynnere	180,80	190,78
Etter 1- års praksis	183,15	193,26
Etter 2- års praksis	187,90	198,27
Etter 4- års praksis	196,70	207,56
Etter 6- års praksis	204,75	216,05
Etter 8- års praksis	209,70	221,27

Fagarbeidertillegg

14

Kilde: [Lønnsoppgjøret 2023 Jordbruk og Gartneri - 525 \(nhomd.no\)](https://www.nhomd.no)

Vedlegg 7: Eksempel på lønnstabell i lokal overenskomst

LØNNSSATSER FOR AVLØSERE [REDACTED]
 PR 01.10.2023 etter lokalt oppgjør 2,5 kr

IKKE AGRONOM	KR. PR ÅR	KR. PR MND	KR PR. TIME	21.04.2023 kr 10,50
16 år	kr 318 376,50	kr 26 531,38	kr 163,27	kr 160,77
17 år	kr 328 048,50	kr 27 337,38	kr 168,23	kr 165,73
Nybegynnere over 18 år	kr 371 514,00	kr 30 959,50	kr 190,52	kr 188,02
1 års praksis	kr 376 155,00	kr 31 346,25	kr 192,90	kr 190,40
2 års praksis	kr 385 515,00	kr 32 126,25	kr 197,70	kr 195,20
4 års praksis	kr 403 903,50	kr 33 658,63	kr 207,13	kr 204,63
6 års praksis	kr 415 857,00	kr 34 654,75	kr 213,26	kr 210,76
8 års praksis	kr 425 626,50	kr 35 468,88	kr 218,27	kr 215,77
11 års praksis	kr 441 831,00	kr 36 819,25	kr 226,58	kr 224,08
12 års praksis	kr 447 271,50	kr 37 272,63	kr 229,37	kr 226,87
14 års praksis	kr 457 138,50	kr 38 094,88	kr 234,43	kr 231,93
16 års praksis	kr 469 579,50	kr 39 131,63	kr 240,81	kr 238,31
17 års praksis	kr 475 117,50	kr 39 593,13	kr 243,65	kr 241,15

AGRONOM	KR. PR ÅR	KR. PR MND	KR PR. TIME	21.04.2023 kr 10,50
Nybegynnere over 18 år	kr 397 156,50	kr 33 096,38	kr 203,67	kr 201,17
1 års praksis	kr 401 797,50	kr 33 483,13	kr 206,05	kr 203,55
2 års praksis	kr 410 202,00	kr 34 183,50	kr 210,36	kr 207,86
4 års praksis	kr 429 546,00	kr 35 795,50	kr 220,28	kr 217,78
6 års praksis	kr 445 399,50	kr 37 116,63	kr 228,41	kr 225,91
8 års praksis	kr 455 188,50	kr 37 932,38	kr 233,43	kr 230,93
11 års praksis	kr 467 473,50	kr 38 956,13	kr 239,73	kr 237,23
12 års praksis	kr 472 914,00	kr 39 409,50	kr 242,52	kr 240,02
14 års praksis	kr 482 781,00	kr 40 231,75	kr 247,58	kr 245,08
16 års praksis	kr 495 241,50	kr 41 270,13	kr 253,97	kr 251,47
17 års praksis	kr 500 760,00	kr 41 730,00	kr 256,80	kr 254,30

- Helgatillegg: Er beregnet ut fra 50% tillegg fra Lørdag kl:00:00 - Søn 24:00
- Kjøregodtgjørelse: Overenskomstens §8.5.1 ang kjøregodtgjørelse morgen/ kveld avvikles.
 Ved delt arbeidsdag med pause på 2 timer eller mer, skal det betales ut kjøregodtgjørelse etter statens satser hvis avløseren reiser hjem i pausen.
- Hellidagsgodtgjørelse: 100% tillegg utbetales:
 Juleaften (kveld), 1. juledag,
 Nyttårsaften (kveld), 1. nyttårsdag
 Påskeaften (kveld) 1. påskedag
 Pinseaften (kveld), 1. pinsedag
 1. og 17 mai

Vedlegg 8: Lønnsammenligning av avløserne og andre yrkesgrupper

11418: Yrkesfordelt månedslønn, etter yrke, statistikkvariabel, år og statistikk mål				
	Månedslønn (kr)			
Yrkesgrupper med lønnstakere	2022			
	Gjennomsnitt			Differanse
9212 Hjelpearbeidere i husdyrproduksjon	29160			-4700
9213 Hjelpearbeidere i kombinasjonsbruk	31660			
6130 Plante- og husdyrprodusenter (kombinasjonsbruk)	32720			
9412 Kjøkkenassistenter	32960			-900
9211 Hjelpearbeidere i nyttevekstproduksjon	33780			
6121 Melke- og husdyrprodusenter	33860	<i>Mest relevant gruppe for avløserne</i>		
6111 Korn- og grønnsaksprodusenter	35690			
9214 Hjelpearbeidere i gartneri mv.	36480			
6113 Gartnere	37030			
6122 Egg- og fjærfeprodusenter	37450			
9313 Hjelpearbeidere i bygg	38050			
9612 Gjenvinningsarbeidere	38070			
9216 Hjelpearbeidere innen havbruk	38110			
9611 Renovasjonsarbeidere	40470			6610
7119 Andre bygningsarbeidere	41130			
7115 Tømrere og snekkere	41430			7570
9312 Hjelpearbeidere i anlegg	41910			
7112 Murere	43370			9510
6222 Fiskere	43730			
7113 Steinhoggere mv.	44980			
7114 Betongarbeidere	46190			
6221 Havbruksarbeidere	49820			15960

Differanse er beregnet ut fra yrkesgruppe 6121 som basis.

Kilde: SSB 2024. Lønnsstatistikk 2022. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/lonn-og-arbeidskraftkostnader/statistikk/lonn>

FORMÅL

RURALIS - Institutt for rural- og regionalforskning skal gjennom fremragende samfunnsvitenskapelig forskning og forskningsbasert utviklingsarbeid gi kunnskap og idéer for allmenheten, privat næringsliv, offentlig virksomhet og FoU-sektoren, og gjennom det bidra til å skape sosiokulturell, økonomisk og økologisk bærekraftig utvikling i og mellom bygd og by.

RURALIS skal være et nasjonalt senter for å utvikle og ta vare på en teoretisk og metodisk grunnleggende forskningskompetanse i flerfaglige bygdestudier, og fungere som et godt synlig knutepunkt for internasjonal ruralsosiologi.



Trondheim (hovedkontor):
Universitetssenteret Dragvoll
N-7491 Trondheim
73 82 01 60

Oslo:
Pilestredet 17
N-0164 Oslo
73 82 01 60

post@ruralis.no
ruralis.no