

AP1: Analyse af behov	Ansvarlig	ELAS
	Oprettet	22-09-2017
Projekt: [7690, Competenceudvikling, udenlandske medarbejdere]	Side	1 af 8

Indholdsfortegnelse

1. Formål	1
2. Elektronisk spørgeskema.....	2
3. Interview af landmænd og udenlandske medarbejdere	2
3.1. Uddannelsesniveau	2
3.2 Læringsmetode	3
3.3 Motivation og kulturelle forskelle	3
3.4 Holdninger til kompetenceudvikling.....	3
3.5 Indhold.....	4
4. Advisory Board	4
5. Rekrutteringsbureauer	5
6. Ressourcepersoner	5
7. Markedsanalyse	6
8. Konklusion:.....	6
Bilag 1	8

1. Formål

Formålet med denne rapport er at beskrive, hvilke kompetencer udenlandske medarbejdere skal have for at komme hurtigt i gang med arbejdet i en dansk landbrugsvirksomhed og for at kunne løse arbejdsopgaver med høj kvalitet og effektivitet. Endvidere afdækker vi mulighederne for at løfte disse kompetencer.

For at kunne komme mere i dybden med problemstillingerne, har vi i projektet valgt at fokusere på svineproduktion i 2017. I 2018 vil fokus være på mælkeproduktion.

Datagrundlag for denne rapport indgår som del af arbejdsplan 1 i projektet, Analyse af behov:

- Kvantitativ behovsafdekning – elektronisk spørgeskema
- Interview af landmænd
- Interview af udenlandske medarbejdere
- Fokusgruppeinterview – Advisory board
- Interview af rekrutteringsbureauer
- Interview af ressourcepersoner, herunder dyrlæger og rådgivere
- Markedsanalyse

2. Elektronisk spørgeskema

Vi har sendt et elektronisk spørgeskema ud til 1278 ejere/ledere af sohold i Danmark. 166 personer har svaret på spørgeskemaet.

Formålet med at udsende skemaet har været at komme bredt ud i målgruppen. Spørgsmålene havde fokus på, om respondenterne kender til digitale kurser, og hvad deres holdning i så fald er til digitale kurser. På den måde kunne vi lære målgruppen bedre at kende og dermed etablere et godt grundlag for at udarbejde mere fokuserede spørgsmål forud for de individuelle interviews (jf. næste afsnit).

Resultaterne fra spørgeskemaet viste blandt andet, at 50 % ikke kender til digitale kurser (adspurgte uden yderligere forklaring). På spørgsmålet om, hvorvidt respondenterne mener, at digitale kurser kan være nyttige til at løfte kompetencer var der en meget bred fordeling i svarmulighederne. På spørgsmålet om, hvorvidt digitale kurser kan gennemføres i arbejdstiden svarer 59 % ja; 32 % svarer ved ikke; og kun 9 % svarer nej.

3. Interview af landmænd og udenlandske medarbejdere

Vi har besøgt i alt 13 besætninger med udenlandske medarbejdere og foretaget interviews med såvel ansatte som ejere/ledere. Det har vi gjort for at afdække begge parter oplevelser af de udfordringer og muligheder, de oplever i forhold til at få medarbejderne hurtigt i gang i arbejdet og opnå en høj kvalitet i opgaveløsningen. Samtalerne har også haft fokus på at belyse, hvilke muligheder parterne ser for kompetenceudvikling.

	Bedrifter	Ejere	Ansatte	RO	UA	LV	BU	DK
I alt	13	13/14	41	26	12	1	1	1

3.1. Uddannelsesniveau

Vi fokuserer i denne rapport – ligesom vi gør generelt inden for rammerne af dette projekt – på de nationaliteter, der er flest af, nemlig rumænere og ukrainere. I denne analyse er det således 38 personer. Den uddannelsesmæssige baggrund for disse 38 personer er:

Uddannelsesniveau	Ukraine (12 personer)	Rumænien (26 personer)
Universitet	11	6
Landbrugsfaglig	0	3
Andet	0	17
Ingen	1	0

Dog skal det pointeres, at selv de få personer, som har en landbrugsfaglig uddannelse, mere eller mindre stilles lige med de, som har en anden uddannelsesbaggrund, når de starter som medarbejdere i en dansk landbrugsvirksomhed, idet forholdene, opgaverne og behovet for viden/efteruddannelse er vidt forskellige fra dem, de kender fra deres hjemland.

3.2 Læringsmetode

På baggrund af vores interviewdata kan vi se, at sidemandsoplæring (baseret på egne erfaringer frem for formaliseret læring) pt klart er den mest benyttede læringsmetode, når de udenlandske medarbejdere starter på arbejdet. Kun få af interview-personerne søger selv information andre steder end i oplæringen hos kollega/leder. Dog har vi set eksempler på, at nogle af de adspurgte har deltaget i engelsk-sprogede erfa-grupper og lign., hvor de får mulighed for at udveksle erfaringer med andre udenlandske landbrugsmedarbejdere.

3.3 Motivation og kulturelle forskelle

I analysearbejdet lykkedes det også at få et indblik i de motivationsfaktorer og kulturelle forskelle, som kan have indflydelse på, den holdning man som medarbejder har til læring og kompetenceudvikling i en arbejds kontekst.

Når de udenlandske medarbejdere kommer til Danmark for at arbejde på en svinebedrift, er den primære motivation at tjene penge – for en kortere periode på 1-2 år – for derefter at vende tilbage til hjemlandet. For nogle er det netop sådan, det går - mens andre ender med at blive i længere tid. Andre vægtige motivationsfaktorer er at undgå fattigdom, arbejdsløshed og korruption. Vi ser også medarbejdere, der ikke kan betegnes som fattige, men som fortæller, at deres motivation har været, at de i deres hjemland mangler perspektiver for fremtiden.

De kulturelle forskelle, der kommer til udtryk i det daglige samspil mellem medarbejder og leder (opgaveløsning generelt, men også specifikt i fht. fx sidemandsoplæring) kan meget kortfattet opsummeres således:

Hvad kendetegner en god arbejdsstyrke?

- **Rumænien/Ukraine:** Arbejder hurtigt og knokler fysisk, ingen sygedage, præcis instruktion til afgrænsede arbejdsopgaver, solopræstationer
- **Danmark:** Ansvarlig og innovativ, lærer af fejl, spiller hinanden gode, stiller spørgsmål til arbejdet, "work smarter, not harder"

3.4 Holdninger til kompetenceudvikling

I interviews'ene spurgte vi også ind til præferencer og holdninger til egentlige kompetenceudviklingsaktiviteter og fik følgende tilbagemeldinger:

Motivationen for at lære nyt er medium/høj for langt størstedelen af de adspurgte medarbejdere. I forhold til dette, motiveres de primært af to faktorer:

"Når chefen siger, jeg skal lære noget/tage på kursus, så gør jeg det"

"Jeg vil gerne lave gode resultater i stalden"

Kun ganske få har ingen motivation til at lære nyt.

12 ud af de 13 adspurgte ejere/ledere kan se værdi i at anvende digitale kurser over for denne medarbejder-gruppe. De udtaler bl.a.:

"Kan fungere som en forlænget arm i oplæringen - opkvalificering"

"Digitale kurser kan medarbejderne tage i deres eget tempo"

"Digitale kurser kan bygge mine medarbejdere op"

Langt de fleste af de adspurgte medarbejdere havde ingen erfaring med digitale kurser og havde ikke et klart billede af, hvad det er, så det var ikke muligt at afdække deres holdning til værdien af digitale kurser i denne forbindelse.

Der er generelt en positiv holdning til at lade test indgå som del af et digitalt kursus. Dog foretrækker de adspurgte en basal – ikke kompliceret – testmetode, hvor fokus er på den opnåede læring for den enkelte (pædagogisk) og ikke en autoritativ kontrol med fokus på at afsløre fejl og mangel på viden.

3.5 Indhold

Både ejere/ledere og medarbejdere fik mulighed for at byde ind med forslag til, hvilke emner der kan være mest relevante for de udenlandske medarbejdere at lære mere om. Samlet set er der behov for to typer viden:

Overordnet viden:

- I stil med "Velkommen til Danmark" (danskernes mentalitet og det danske arbejds-system)
- I stil med "Velkommen til svineproduktion i Danmark" (bl.a. cyklus i produktionen, dyrenes adfærd, hygiejne og smittebeskyttelse, fagtermer osv.)

Fagspecifik viden, fx (ej komplet liste):

- Sortering af grise
- Kastrering
- Ammesøer
- Læse dyrenes adfærd
- Syge/raske grise
- Flytte søer og smågrise
- Fødselshjælp
- Inseminering
- Medicin
- Medicinhåndtering
- Vask
- Vask af redskaber
- Fodringsanlæg
- Smittebeskyttelse
- Aflivning

Der udtrykkes fra alle sider et behov for at fastholde et meget praktisk niveau i undervisningen samt et fokus på, "hvorfor" de forskellige emner, opgaver, processer og lign. er vigtige. Derudover udtrykker de adspurgte et ønske om undervisning, der indeholder fx videoklip, små animationer etc.

Samtidig er der et klart behov for at udforme undervisningen på medarbejdernes eget sprog, idet sprogbarriererne ofte fremhæves som værende meget forstyrrende for læring, oplæring osv.

4. Advisory Board

Som del af projektet indgår et advisory board bestående af 9 landmænd, som alle har udenlandske medarbejdere ansat. Formålet med boardet er at have et etableret forum, som kan yde kvalificeret sparring på den viden, vi afdækker i projektet.

Første møde i advisory boardet blev afholdt d. 10. maj 2017, hvor deltagerne blandt andet skulle diskutere og prioritere den liste over mulige emner til digitale kurser, som var resultatet

af vores interview med landmænd og medarbejdere. Deltagerne kom også med faglige input til indholdet i de forskellige temaer og pointerede desuden vigtigheden af, at et digitalt kursus ikke står alene – det er vigtigt, at ejeren/lederen støttes i at følge op ”i den fysiske verden” bagefter.

Emne-listen, som mødedeltagerne var med til at kvalificere og give input til, er vedhæftet denne rapport som bilag 1.

Afslutningsvis gav deltagerne også input til, hvordan vi kan sikre, at de digitale kurser når ud til så mange i målgruppen som muligt.

5. Rekrutteringsbureauer

Vi har gennemført ét møde med rekrutteringsbureauet AgroJob i Videbæk, som rekrutterer blandt andet rumænere og ungarer til danske landbrug. Mødet foregik d. 22. maj 2017 og var med Scoot Harwood, Recruiting Director. Meldingen fra mødet var, at Scott helt klart genkender det billede, som vi tegner via vores data fra projektet.

Vi fik desuden bekræftet, at Scott også ser digitale kurser som en relevant måde at sikre kompetenceudvikling til nye, udenlandske medarbejdere i landbruget – en ”win-win situation for landmand og medarbejder”, som han udtrykte det.

6. Ressourcepersoner

Vi har afholdt interviews med tre dyrlæger, som har deres daglige gang i staldmiljøet med udenlandske medarbejdere.

Laura Lundgård Jensen, LVK
Michael Agerley, SvineVet
Gerben Hoornenborg, Vet-Team

De tre dyrlæger kunne bekræfte os yderligere i, at dataene fra projektet giver et retvisende billede af virkeligheden.

Dyrlægerne var desuden med til at give yderligere fagligt input til emne-listen over indhold til kompetenceudviklingsaktiviteterne i projektet, jf. bilag 1

Som del af projektplanen vil vi også interviewe udvalgte rådgivere fra Dansk Landbrugsrådgivning, DLBR. Vi har interviewet Vittus Bernlow fra AgriNord, Dennis Calender (LandboSyd), Tove Goldbeck og Jette Sandager (VKST), og Kjeld Askjær (SvineRådgivningen Danmark).

Der har været opbakning fra alle DLBR virksomheder til udviklingen af digitale kurser målrettet udenlandske medarbejdere. De genkender behovet for kompetenceudvikling blandt udenlandske medarbejdere i svineproduktionen og nikker generelt til de udfordringer og muligheder, som vi er kommet frem til på baggrund af interviews med ledere og medarbejdere. Flere DLBR virksomheder ser endvidere muligheden for at kunne bruge e-læringen som en del af et introforløb hos landmanden, således at de digitale kurser bakker op om oplæringen af nye medarbejdere og hjælper med at sikre et grundniveau blandt nye medarbejdere. DLBR lægger dog stor vægt på behovet for at formidle mulighederne for kurserne til landmændene for at det bliver taget i brug.

7. Markedsanalyse

Vi har foretaget en markedsanalyse – blandt andet for at afdække hvilke tilbud, der evt. allerede findes på markedet inden for kompetenceudvikling for udenlandske medarbejdere og e-læring til disse.

Analysen viser, at ingen af de største DLBR-virksomheder tilbyder digitale kurser som kompetenceudvikling. Ligeledes kan vi se, at heller ikke store danske brancheorganisationer, fx Dansk Byggeri og lign., benytter sig af digitale kurser til opkvalificering af udenlandske medarbejdere i deres brancher. Vi kan desuden heller ikke se, at der i de to lande, som vi fokuserer på, nemlig Rumænien og Ungarn, skulle være en alment kendt brug af digitale kurser som kompetenceudvikling. Dét lidt, som vi kan finde, er henvendt til ansatte inden for fx staten, læger/lægeassistenter og banker.

Derudover har vi undervejs i analysefasen fået viden om eksisterende e-læringsforløb, som allerede tilbydes af andre aktører inden for landbrugsbranchen, nemlig:

MRSA, et lovpligtigt e-læringsforløb, der pt er under udvikling hos Statens Seruminstitut
Medicinhåndtering, et e-læringsforløb som er obligatorisk for alle som skal håndtere medicin i husdyrproduktion. Dette forløb udbydes af virksomheden MSD Animal Health

8. Konklusion

På baggrund af vores analysearbejde konkluderer vi, at udenlandske medarbejdere har behov for følgende kompetencer, når de arbejder på et dansk landbrug:

Overordnet skal den udenlandske medarbejder:

- kunne forstå og agere ind i den danske kultur og den systemmæssige indretning af det danske arbejdsmarked
- have et solidt overblik over cyklussen i en dansk svineproduktion

Fagspecifikt skal den udenlandske medarbejder kunne:

(ikke alle medarbejdere skal have alle de nævnte kompetencer – det afhænger naturligvis af, hvordan bedriften er indrettet)

- læse dyrenes adfærd, bl.a. i forbindelse med syge dyr, og agere herudfra i samarbejde med kolleger/leder
- indgå i den daglige opgaveløsning i stalden i fht. fx fodring, kastrering, sortering, flytning, inseminering, fødselshjælp og aflivning af dyr.
- håndtere medicin korrekt, både i fht. at medicinere dyr og i fht. korrekt opbevaring af medicinen.
- indgå i opgaver omkring hygiejne og smittebeskyttelse, herunder vask af stald og redskaber.

Jf. bilag 1, som viser en liste over prioriterede temaer, som bør indgå i projektets kompetenceudviklingstilbud til udenlandske medarbejdere. Med baggrund i markedsanalysen har vi valgt at udelade temaer om MRSA og medicinhåndtering.

Generelt er der også et behov for viden om "hvorfor", således at medarbejderne ser relevante sammenhænge i produktionen og dermed får et bedre grundlag for at kunne træffe selvstændige beslutninger i det daglige arbejde.

Med disse kompetencer vil de udenlandske medarbejdere hurtigt kunne komme i gang med at løse de opgaver, de bliver stillet, med høj kvalitet og effektivitet.

Vores interviewdata viser, at digitale kurser vil være en hensigtsmæssig løsning i fht. at løfte kompetencerne hos de udenlandske medarbejdere. Det er især fleksibiliteten samt muligheden for at sprogversionere, der fremhæves som gavnligt ved denne undervisningsform.

Bilag 1

På baggrund af analysearbejdet laver SEGES Akademi digitale kurser med følgende indhold:

Modul 1	Velkommen til dansk svineproduktion
Modul 2	Smittebeskyttelse
Modul 3	Medicinhåndtering
Modul 4	Fodring af grisen
Modul 5	Flytning af grise
Modul 6	Kastration

Alle moduler laves på dansk, engelsk, ukrainsk og rumænsk.

I 2018 laver vi modulet "Velkommen til Danmark", der blandt andet indeholder emner som det danske skattesystem og feriepengeloven.

I 2018 gennemføres tilsvarende analyse og udarbejdelse af digitale kurser til udenlandske medarbejdere, der arbejder med dansk mælkeproduktion.

For yderligere info, kontakt:

Kirstine Simoni Faurholt, projektleder, SEGES Akademi, ksm@seges.dk, tlf. 87405167

Karen Tegllund, uddannelseschef, SEGES Akademi, kat@seges.dk, tlf. 21717766