

Dagsorden – Advisory Board – SEGES Akademi

Mødedato	19. marts 2018, kl. 9.15-15.00
Sted	Kolding Herreds Landbrugsforening, Niels Bohrs Vej 2, 6000 Kolding
Deltagere:	Se side 3 og separat vedhæftet deltagerliste
Formål:	Formålet med mødet er: • Forventningsafstemning mellem SEGES Akademi og Advisory Boardet • Kvalificering af analysen af behovene for kompetenceudvikling af udenlandske medarbejdere • Teste vejledning til ledere inden for svineproduktion • Input til det digitale kursusmodul 'Velkommen til Danmark'
Forberedelse:	• Kort præsentation af dig selv, se punkter i selve dagsordenen • Vi vil anbefale, at I ser det digitale kursus, modul 1-8 målrettet udenlandske medarbejdere i dansk svineproduktion. • Gå ind på akademi.seges.dk • Log ind med lcksm / Houmark • Klik på Mine kurser i menuen i toppen • Se: ○ Modul 1: Velkommen til Danmark ○ Modul 2: Soen og grisens cyklus ○ Modul 3: Smittebeskyttelse ○ Modul 4: Medicinhåndtering ○ Modul 5: Foder og vand til grisen ○ Modul 6: Flytning af grise ○ Modul 7: Kastration ○ Modul 8: Aflivning
Program:	
Kl. 9.15	Kaffe og brød
Kl. 9.30	Velkomst, intro til SEGES Akademi og Advisory Board Karen Tegllund, uddannelseschef, præsenterer SEGES Akademi med fokus på arbejdet med at udbyde relevante kurser og uddannelser til landmænd. • Hvorfor arbejde med kompetenceudvikling af landmænd? Herunder udenlandske medarbejdere. • Formål og vision med SEGES Akademi • Status på arbejdet med kompetenceudvikling til landmænd - erfaringer og udfordringer • Baggrund, formål og forventninger til Advisory Boardet Præsentation af deltagerne • Navn, beskæftigelse m.v.

- Erfaringer med udenlandske medarbejdere
- Din motivation for at deltage i advisory boardet

Kort pause

Kl. 10.15

Introduktion til arbejdet med udenlandske medarbejdere

Kirstine S. Faurholt fortæller kort om arbejdet med at udvikle digitale kurser til udenlandske medarbejdere.

Præsentation af analysen

SEGES Akademi har besøgt 5 mælkebesætninger og interviewet ejere, driftsledere og udenlandske medarbejdere med det formål at afdække behovet for kompetenceudvikling blandt udenlandske medarbejdere. Kirstine Faurholt og Ditlev Rosendahl Baun præsenterer resultaterne af arbejdet.

Kl. 11.30

Frokost

Kl. 12.00

Vi deler op i to grupper

Gruppe 1

Overordnede emner og konkrete mål for læring

Vi drøfter rækken af emner, som kan indgå i et evt. digitalt forløb målrettet udenlandske medarbejdere hos mælkeproducenter samt mål for, hvad deltagerne kan få ud af at gennemføre forløbet. Formålet med punktet er at:

1. Vurdere om der mangler emner
2. Prioritere emnerne
3. Kvalificere læringsmålene

Gruppe 2

Evaluering af vejledning til ledere

Der er lavet et udkast til en vejledning målrettet ledere. Vejledningen skal understøtte lederne i svinebesætningerne, så de får det optimale ud af de svinefaglige moduler.

Input til det digitale modul 'Velkommen til Danmark' om Danmark, kultur, systemet, løn mv.

Kl. 14.45

Evaluering af dagens møde

Kl. 15.00

Tak for i dag

Deltagerliste:**Advisory Board**

Winnie Jakobsen
Torben Lagergaard
Maria Hansen
Anne-Sophie Hermansen
Jacob Høge- Jakobsen
Yke Kloppenburg
Torben Nielsen
Patrick Rysholt

Afbud**SEGES Akademi**

Ditlev Rosendahl Baun
Karen Tegllund
Malene Rasmussen (praktikant)
Kirstine Simoni Faurholt

Behov for kompetenceudvikling blandt udenlandske medarbejdere i dansk mælkeproduktion

Ditlev Rosendahl Baun

Kirstine Simoni Faurholt

Hvem har vi spurgt?

5 mælkeproducenter

3 fundet gennem Facebook, 1 fra advisory boardet og 1 gennem netværk

- 3 ansatte, heraf 2 udenlandske medarbejdere
- 3 ansatte, heraf 3 udenlandske medarbejdere
- 4 ansatte, heraf 2 udenlandske medarbejdere
- 15 ansatte, heraf 9 udenlandske medarbejdere
- 18 ansatte, heraf 12 udlændinge medarbejdere

SEGES



Hvem har vi spurgt?

Udenlandske medarbejdere

- 24 fra Ukraine
 - o Praktikanter
 - o Fastansatte
- 3 fra Rumænien
- 1 fra Eritrea

Vi har ikke interviewet alle, men talt med 1-2 medarbejdere hvert sted.

Danske ejere/medarbejdere

- 5 ejerledere
- 1 dansk driftsleder



Baggrund



- De kommer til DK for at tjene penge i en kortere periode på 1-2 år
- De tager væk fra fattigdom, korruption og arbejdsløshed
- Uddannelsesniveauet er typisk højere hos medarbejdere fra Ukraine end fra Rumænien
- Trods en landbrugsfaglig uddannelse starter medarbejderne fra scratch uanset om de kommer fra Ukraine eller Rumænien

Motivation

Deres motivation er lige så forskellig, som vores er forskellig

- Motiveres af penge
- Mange vil gerne lave gode resultater i stalden
- Ærekære omkring deres arbejde
- Motivation... når chefen siger det, så gør jeg det...
- De svarer "høfligt" for ikke at udstille os...



Læringsmetode

Starter med at lære at malke, hvorefter man begynder at bygge på alt efter interesse og motivation.

- Sidemandsoplæring i stalden baseret på egne erfaringer fremfor formalisering læring
- Søger informationer andet steds
- Oplæringsperioden er typisk 3 måneder

Værdi af e-læring? Hvad siger ejerne?

Arbejdsopgaverne i stalden er ensartede, rutineprægede – stabilitet er afgørende i løsning af opgaverne.

De skal ikke lære at løse andre arbejdsopgaver end dem de løser i dag, men de skal lære at løse deres arbejdsopgaver bedre.

Ikke fokus på hvordan man konkret gør det. Fokus på **hvorfor**.

Basisviden – hjemmeside hvor de nemt kan søge den viden de mangler

E-læring der kan forklare hvorfor

Grundlæggende viden

Korte oplæringsperioden ned fra fx 2 til 3 måneder

Visuelt

Se konkrete eksempler

To personer ser også et fysisk kursus som en mulighed

Kursus for mellemledere – fastholdelse

Fysisk kursus for mellemledere, der kan være med til at fastholde dem.

Fokus på både:

- Landbrugsfaglighed
- Kultur, social og kommunikation
- Ledelse for mellemledere

Tid eller fritid?

E-læring skal ses i arbejdstiden...

Det skal være således, at de ikke kan komme uden om det.

...men man håber på, at de bliver så interesseret, så de også vil bruge fritid på det.



Forskel i ledelsen af danske og udenlandske medarbejdere

Der er lige så stor forskel på udenlandske medarbejdere, som der er på danske medarbejdere.

JA:

... forskellen i ledelse pga. kommunikation/sproglige barrierer, når noget skal oversættes undervejs. Fokus på at kommunikere meget enkelt ...

... man skal yde for at kunne nyde ...

... løser rutineopgaver, der er de samme hver dag ...

... ingen forventninger til de udenlandske medarbejdere. De oplæres til deres bedrift ...

NEJ:

...vi taler meget om mål og udvikling for alle medarbejdere...

...vi inddrager alle i vores ugentlige resultater og udveksling af viden...

...stor tillid til medarbejderne ved at uddelere ansvarsområder, så alle har noget, som de er gode til...

...vi arbejder som et team hos os...

... vi har fokus på at anerkende alle...

... alle spørger, hvis de er i tvivl.

... lægger vægt på at de socialt passer ind i teamet ...



Kulturforskelle

- Autoriteter: er bange for at chefen taber ansigt, hvis chefen ikke kender svaret
- Hierarki: der påvirker relationen mellem kolleger
- Spørger ikke, hvis de ikke har forstået opgaven – irritation – sproglig barrierer
- Medarbejderne gør det de får besked på

- Hvad kendetegner en god arbejdsstyrke:
Rumænien/Ukraine: Arbejder hurtigt og knokler fysisk, ingen sygedage, du får at vide, hvad du skal gøre hver dag, solopræstationer
- Hvad kendetegner en god arbejdsstyrke:
Danmark – ansvarlig og innovativ, lære af vores fejl, spille hinanden gode, det er et krav at stille spørgsmål til arbejdet, work smartere not harder

Sprog

- Rumænsk (tale)
- Ukrainsk (tale)
- Engelsk (tale/undertekst)
- Dansk (undertekst)

Det er vigtigt, at det bliver på deres eget sprog for at sikre forståelsen

Sproget er en kæmpe barrierer for at få det til at fungere

Emner – bruttoliste

- Velkommen til DK
- Fra kalv til ko
- Koens laktationscyklus
- Køers reproduktionscyklus
- Basis malkerutiner
- Observation af køerne
- Håndtering af dyr
- Klovbeskæring
- Kælvning
- Basis kalvepasning
- Smittebeskyttelse
- Fodring
- Arbejdssikkerhed/forebyggelse af skader