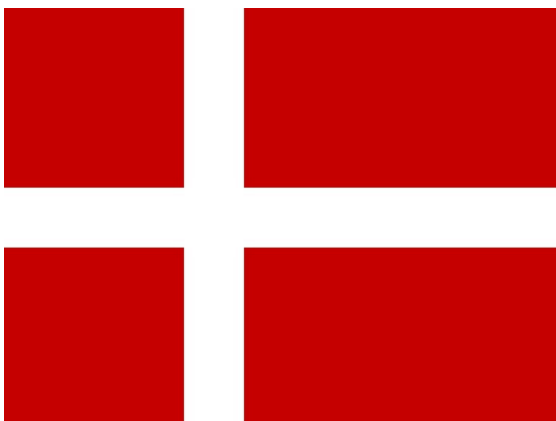




Indtryk fra kvalitativ undersøgelse om udlændinge i danske landbrug 2020



Indtryk fra danske ejere

Baggrund

Formålet med analysen var

- at få et overblik over, hvilke typer af udfordringer der er for arbejdsgiver og arbejdstager ved ansættelse af udenlandsk arbejdskraft
- at få ideer til kompetenceudvikling af både arbejdstager og udenlandsk arbejdskraft

Analysen blev foretaget som besøg på 4 bedrifter, hvor ejere, driftsleder og et udvalg af danske og udenlandske medarbejdere blev interviewet ud fra en spørgeramme.

Analysen blev foretaget i samarbejde med VKST.

Indtryk fra ejere.

Hvorfor har du udlændinge ansat?

- Kan ikke finde danskere
- Får mere arbejde for pengene
- Det er spændende
- Min mentalitet passer nok bedre til udlændinge

Hvilke positive oplevelser har du haft med udenlandsk arbejdskraft?

- De er taknemmelige for jobbet
- Gå på mod
- Ikke så meget pjat
- Regne endnu mere med dem end med danskere
- Ikke så kræsne
- Enormt loyale
- Stabile
- De er ikke syge

Hvem har du eller har du haft ansat?

- Færre polakker nu
- Mange ukrainske elever
- Udfordring at finde gode folk, skal måske længere væk end EU
- Overvejer sydøst asien = mere sociale og gode til rutineopgaver
- Ukrainere ikke så sociale
- Litauere var de første

Hvordan har du rekrutteret udenlandsk arbejdskraft?

- Brugt firma men svært at kommunikere
- Mund til mund
- Nogle rekrutteringsfirmaer interviewer, laver sprogtest og checker vidensniveau

Hvordan on-boarder du?

- Simple opgaver i begyndelsen, vise to/tre gange

Hvilke udfordringer har du i den daglige ledelse af udlændinge?

- Sprogbarrierer med dårligt engelsk
- Kommunikation
 - Siger yes yes men har ikke forstået (at høste grøntsager i forskellige størrelser)
- Mentalitet
- Forklare og checke
- Laver de forkert siger de det ikke: håber det ikke bliver opdaget (vindue slået i stykker)
 - Hvis de ødelægger store ting, tror de, at de bliver fyret
- Man skal sige til dem, at de skal sige til, når de laver fejl
- Omkostningen til oplæring er tid
- Det bedste er, at de bliver
- Viden: Ofte ved de intet om landbrug, første gang de ser et dyr
- Sidemandsoplæring
 - Team med en ekstra af deres egne til at forklare
- Svært for udlændinge at tage ansvar
- Svært at træffe beslutninger
- At få dem til at føle sig vigtige og ikke mindre værd
- Det er ofte svært at lave lønforhandling da udlændinge ofte ikke forstår, at de får rabat på husleje etc.
- Jeg har haft mange mærkelige: brasilianere, der røg hash, litauere der drak

Hvad virker godt hos jer?

- Give frihed til ansatte
- 1 opgave, der skal løses af gangen
- Have føling med folkene
- Team spirit – ingen holder pause før opgaven er udført
- Håber på det bedste i alle og giver succesoplevelser
- Vidensdeling
 - Messengergruppe til deling af fotos/beskeder
- Hvis ejer/driftsleder selv har været i udlandet og prøvet at stå i situationen
- At hyre ægtepar (sværere at planlægge ferier og arbejdstid)

- Blevet bedre til at sige stop hvis ikke det virker
- Give dem ansvar så de føler sig værdsatte
- Selv at være synlig i stalden
- Drikke formiddagskaffe med de ansatte
- Være konsekvent hvis nye ikke passer ind i kulturen

God råd

- Holde øje med dem
- Proces: vise ting to gange og tage dem ud igen hvis ikke det virker
- Meget kontrol i starten
- Vigtigheden af detaljen: At komme helt ud i den sidste bås
- Forklare præcist/konkret hvad de skal gøre
- Skabe balance i deres arbejdsliv/fritid
- Medarbejder samtale: er du glad, fremtidsplaner, ønsker, ledelsens ønsker, ferier
- Danskundervisning er vigtig for at de kan få et liv udenfor arbejde
- Ejer vil gerne betale for danskundervisning
- Vigtigt at de også har en god fritid – der er langt fra kl. 16 til kl. 7 om morgenen
- Man kan få succes med udlændinge på mange måder
- Få dem til at føle sig velkomne
- Piger er ofte de bedste og mest karriere orienterede
- Stil en bil til rådighed så de kan komme omkring
- Mange siger, at det er bedre at have en for lidt