



MEDARBEJDERE I DANSK HUSDYRBRUG: HVEM ER DE, OG HVAD ER DERES ROLLE I SIKRING AF GOD DYREVELFÆRD?

INGER ANNEBERG OG JAN TIND SØRENSEN

DCA RAPPORT NR. 080 · AUGUST 2016



AARHUS
UNIVERSITET

DCA - NATIONALT CENTER FOR FØDEVARER OG JORDBRUG

MEDARBEJDERE I DANSK HUSDYRBRUG: HVEM ER DE, OG HVAD ER DERES ROLLE I SIKRING AF GOD DYREVELFÆRD?

DCA RAPPORT NR. 080 · AUGUST 2016



Inger Anneberg og Jan Tind Sørensen

Aarhus Universitet
Institut for Husdyrvidenskab
Blichers Allé 20
8830 Tjele

MEDARBEJDERE I DANSK HUSDYRBRUG: HVEM ER DE, OG HVAD ER DERES ROLLE I SIKRING AF GOD DYREVELFÆRD?

Serietitel	DCA rapport
Nr.:	080
Forfattere:	Inger Anneberg og Jan Tind Sørensen
Udgiver:	DCA - Nationalt Center for Fødevarer og Jordbrug, Blichers Allé 20, postboks 50, 8830 Tjele. Tlf. 8715 1248, e-mail: dca@au.dk, hjemmeside: www.dca.au.dk
Rekvirent:	Fødevestyrelsen
Fotograf:	Forsidefoto: Colourbox
Tryk:	www.digisource.dk
Udgivelsesår:	2016
	Gengivelse er tilladt med kildeangivelse
ISBN:	978-87-93398-37-5
ISSN:	2245-1684

Rapporterne kan hentes gratis på www.dca.au.dk

Rapport

Rapporterne indeholder hovedsageligt afrapportering fra forskningsprojekter, oversigtsrapporter over faglige emner, vidensynteser, rapporter og redegørelser til myndigheder, tekniske afprøvninger, vejledninger osv.

Forord

Der mangler forskningsbaseret viden om, hvordan landmænd og medarbejdere i husdyrbruget håndterer forskellige dyrevelfærdsproblematikker samt hvordan forskellige former for uddannelse af medarbejderne spiller ind i forhold til dyrevelfærd. Som led i Fødevarestyrelsens forskningsstrategi ønskes der fokus på landmandens og medarbejdernes rolle i forhold til dyrevelfærd. Fødevarestyrelsen har derfor bedt Aarhus Universitet om at undersøge dette område i to projekter. Projekt 1, som afrapporteres i denne rapport er en videnopsamling med fokus på, hvad forskningen siger om medarbejdernes rolle i forhold til dyrevelfærd og en status over medarbejdernes baggrund i dansk landbrug i dag. Et spørgeskema er udsendt til ejerne af 3013 bedrifter (minkfarme, svineproduktioner og malkekvægsbesætninger) til afdækning af respondenternes viden om medarbejderne, holdninger til blandt andet udenlandsk arbejdskraft samt holdninger til rekruttering i fremtiden. Post Doc Inger Anneberg har udviklet spørgeskemaet i samarbejde med sociolog Malene Lindbjerg og har gennemført udsendelsen til landmændene. Ved den statistiske analyse af resultaterne har hun været assisteret af seniorforsker Peter Thomsen og i den samlede rapportskrivning har professor Jan Tind Sørensen deltaget.

I 2. del af projektet, som igangsættes i 2016, gennemføres etnografisk feltarbejde og interviews blandt medarbejdere i de tre forskellige typer af besætninger (mink, svin og kvæg), som også var i fokus i spørgeskemaundersøgelsen og med fokus på dyrevelfærd som praksis i hverdagen samt kompetencer på området.

Tak til Martin Bjerring, Institut for Husdyrvidenskab, som hjalp med sorteringen i CHR-registret i første fase af undersøgelsen, og til sociolog Malene Lindberg, Københavns Universitet, som var en ihærdig og meget hjælpsom konsulent på udarbejdelse af spørgeskemaet.

Desuden skylder vi en særlig tak til sekretær Mette Holme i EMA-gruppen for en stor indsats i forhold til distribution af de mange spørgeskemaer.

Indholdsfortegnelse

1. Baggrund	5
1.1. Medarbejdere og dyrevelfærd	5
1.2. Hvordan uddannes medarbejdere i fokus på dyrevelfærd?	5
1.3. Påvirker roller i husdyrbruget og samspillet med dyr medarbejdernes holdninger?	6
1.4. Er viden og træning nok?	7
2. Formål med studiet	8
3. Medarbejdere i dansk landbrug – hvad ved vi?	9
3.1. Den ændrede struktur i husdyrbruget	9
3.2. Udenlandsk arbejdskraft i landbruget	11
3.2.1. Erfaringer med udenlandsk arbejdskraft	13
3.3. Uddannelse	14
3.3.1. Viden om dyrevelfærd	14
4. Spørgeskemaundersøgelse om medarbejdere i dansk landbrug	16
4.1. Materiale og metode	16
4.2. Spørgsmål til ejerne om medarbejderne	17
4.3. Spørgeskemaet	17
5. Resultater	18
5.1. Om respondenterne	18
5.2. Medarbejdere: Antal, nationalitet og bedriftstyper	18
5.3. Fordele og udfordringer ved at have udlændinge ansat	19
5.4. Fordele	20
5.5. Udfordringer	21
5.6. Medarbejdernes uddannelse	22
5.7. Landmændenes syn på efteruddannelse af medarbejderne	23
5.8. Svar på spørgsmål om at have elever	24
5.9. Syn på udfordringer vedr. rekruttering i fremtidens landbrug	25
5.10. Andre synspunkter om rekruttering	27
6. Nøglepersonsanalyse: Medarbejdere og dyrevelfærd	28
Tema 1: Medarbejderne som styrende i hverdagen - kalibrering er centralt	30
Tema 2: Ledelse/management som faktor	31
Tema 3: Daglig håndtering af dyr	33
Tema 4: Viden – er der tilstrækkelig viden til rådighed?	34
Tema 5: Udenlandsk arbejdskraft	36
Tema 6: Rådgiverens/dyrlægens rolle	42
7. Diskussion	43
8. Litteratur	47
9. Bilag	51
Bilag 1: Brev til respondenterne	51
Bilag 2: Spørgeskema	53
Bilag 3: Resultat fra spørgsmål om typen af stillinger som medarbejderne er ansat i	62
Bilag 4: Nøglepersoner	65
Bilag 5: Svar på åbent spørgsmål	66

1 Baggrund

1.1 Medarbejdere og dyrevelfærd

Medarbejdere i husdyrbruget - her i betydningen de, som er ansat på bedriften - udgør på mange måder en hjørnesteen i hverdagens interaktion med og pasning af dyrene, men samtidig repræsenterer de også en sårbar gruppe, fordi de kan være dem, der i økonomiske nedgangstider først udkonkurreres af anden arbejdskraft eller presses i løn og arbejdsforhold. Dårlige arbejdsforhold for medarbejderne, f.eks. i form af forkert eller manglende ledelse, isolation, stress, helbredsproblemer, manglende faglig støtte og manglende kompetencer kan, som en konsekvens, gå ud over de dyr, som man har i sin varetægt (FAWC, 2007).

I Danmark siger loven¹, at husdyr skal passes af et tilstrækkeligt antal personer, der har de relevante faglige færdigheder og kvalifikationer og den relevante faglige viden, således at dyrene kan passes velfærdsmæssigt forsvarligt. EU har også direktiver, som stiller mindstekrav til pasningen – dyrene skal passes af tilstrækkeligt personale, og medarbejderne skal have de rette evner, den rette viden og professionelle kompetencer (Anonym 1, 2016). Det britiske Farm Animal Welfare Council (FAWC) understreger da også i en rapport fra 2007, at medarbejderne har en helt unik rolle i landbruget, når det handler om at sikre høj dyrevelfærd (FAWC, 2007).

FAWC opstiller hvad de kalder ”The Three Essentials of Stockmanship”, som lægger vægt på: *Uddannelse, træning og motivation*. FAWC er i rapporten fra 2007 kritisk og bekymret overfor manglende søgning til landbrugsuddannelsen og en udhuling af indholdet i uddannelserne, fordi de er blevet beskåret, samt en generel manglende mulighed for at landmænd bliver efteruddannede tilstrækkeligt. Nogle af disse mangler får FAWC til at anbefale, at man opgraderer muligheder for træning/uddannelse, som kan foregå i stalden (FAWC, 2007: 11).

1.2 Hvordan uddannes medarbejdere i fokus på dyrevelfærd?

I Danmark er *landbrugsuddannelsen* en central kilde til landmænds viden om, holdninger til og evne til at håndtere husdyr, og ’dyrevelfærd’ har siden 2003 været skrevet ind i kravene til undervisningen via bekendtgørelsen – se f.eks. den nyeste bekendtgørelse om erhvervsskolerne fra foråret 2015 (Anonym 2, 2016). Dyrevelfærd er ikke et selvstændigt fag, men indgår på tværs i husdyrundervisningen. Elevernes forståelse af dyrevelfærd præges meget af deres praktikophold (Anneberg, Sandøe og Lassen, 2016).

¹ § 3. Bekendtgørelse om mindstekrav til beskyttelse af landbrugsdyr. Bekendtgørelse nr. 707 af 18. juli 2000.

² Se f.eks. <https://www.seges.dk/da-dk/produkter/akademi/kurser-til-landmaend>.

Landmænds efteruddannelse, herunder i emner der relaterer til dyrevelfærd, organiseres typisk af branchen². Desuden er det også almindeligt, at landmanden (som ejer) udveksler erfaring og viden med andre ejere i ERFA-grupper. Såvel efteruddannelse af landmænd som ERFA-grupper spiller kun en indirekte rolle i medarbejderes uddannelse med fokus på dyrevelfærd. Derudover bidrager både landbrugsorganisationer, rådgivere samt dyrlæger med tilbud om faglige kurser/oplæg/møder – herunder kurser som i nogle tilfælde er målrettet medarbejderne, men emnerne kan naturligvis handle om alt muligt andet end dyrevelfærd. I økologiske husdyrbrug har medarbejdere/ejere haft mulighed for at deltage i staldskoler, hvor der også kan være fokus på dyrevelfærd.

Resultaterne af myndighedskontrol af dyrevelfærdslovgivningen vil nogle gange kunne kobles til medarbejdernes indsats og viden, men myndighedernes kontakt til medarbejderne i forbindelse med kontrol er ikke givet. Det er op til ejeren at bestemme, hvem der går med rundt under en kontrol. Det er i dag obligatorisk, at alle medhjælpere, der beskæftiger sig med levende dyr på minkfarme, skal gennemføre et kursus senest fire uger efter ansættelsens start (Anonym 3, 2016). Tilsvarende krav findes ikke i andre produktioner. Dog er medicin håndteringskursus obligatorisk for medarbejdere i alle typer af husdyrproduktioner (Anonym 4, 2016). Egenkontrol af dyrevelfærd er også en del af loven, men her er det ikke et krav, at medarbejderne deltager.

1.3 Påvirker roller i husdyrbruget og samspillet med dyr medarbejdernes holdninger?

Mens *landmænd* (oftest i forståelsen farmers = ejere) jævnligt figurerer i undersøgelser af holdninger til dyrevelfærd eller diskussioner om dyrevelfærd (se f.eks. Sorensen og Fraser, 2010), er der kun få undersøgelser, der ser på medarbejderes forståelse af dyrevelfærd. I et engelsk studie har man set på både ejere, medarbejdere og ledere i forbindelse med håndtering af køer på forskellige typer af gårde. Resultaterne tyder på, at netop forskellige holdninger, hos f.eks. ejerne, kan påvirke medarbejderne, samtidig med at forskelle mellem produktionssystemer og medarbejdernes arbejdsfunktioner og interaktion med hinanden påvirker deres syn på velfærden og deres håndtering af dyrene (Rennie et al, 2003).

Interaktionen mellem mennesker og dyr indgår ofte i systemer til vurdering af dyrevelfærd i en husdyrbesætning (Waiblinger et al, 2006). Måling af frygt, reduktion af dyrs frygt for mennesker og sammenhængen til produktionen kan give information om medarbejdernes/landmandens relation til dyrene. F.eks. har flere studier vist, at køer, der er frygtsomme overfor mennesker, har nedsat mælkeydelse, og der kan være sammenhæng mellem kvantitet og kvalitet af en malkers adfærd i malkestalden overfor malkekøer og deres frygtrespons under malkning (Munksgaard et al, 2001). Husdyrproduktion kan ses som en vedvarende social relation mellem dyr og mennesker. Sociale relationer handler f.eks. også om at forstå menneske-dyr kontakten som en konstant og vedvarende kommunikation, der kan foregå på en hel række forskellige planer, fra medarbejderens/landmandens muligheder for at præge dyret, over evnen til at støtte dyret, når det er under pres, og til at man som medarbejder/landmand er i stand til at sætte sig ind i dyrs sociale liv og kommunikere med det, eller aflæse dyrs kommunikation med

mennesker eller med hinanden (Rushen et al, 2001).

1.4 Er viden og træning nok?

Medarbejdernes adfærd overfor dyrene kan ændres gennem træning af personalet (Hemsworth et al., 1993, 2003), og det er blevet vist af bl.a. Hemsworth og Coleman (1998), at en høj grad af positiv menneskelig kontakt kan hjælpe med at forbedre velfærd generelt, fordi man som ansat tidligt vil kunne spore f.eks. individuelle forandringer, sygdomme eller skader hos dyrene. Træning kan føre til forbedringer i menneske-dyr relationen på landbrugsbedrifterne (Hemsworth & Boivin, 2011). Træning af personalet i store svineproduktioner har vist, at man kan reducere svins frygt for mennesker, og desuden viste det sig i samme studie, at de medarbejdere, som modtog denne træning, var mere tilbøjelige til at blive i deres job (Coleman et al, 2000).

Denne måde at anskue medarbejdernes adfærd på, gennem de psykologiske/biologiske briller, hvor viden/træning hos medarbejderne vil føre til forbedringer af dyrevelfærd, er blevet kritiseret af bl.a. sociologiske forskere. I den sociologiske kritik af Hemsworth og Colemans adfærdspsykologiske metoder, præsenterer sociologien en mere kontekstafhængig forskning, der forsøger at beskrive medarbejdernes adfærd/holdning til dyrevelfærd som noget, der ikke alene kan baseres på kognition/viden, men i høj grad udvikler sig afhængig af den gård-kultur, som medarbejderne befinder sig midt i (Burtun et al., 2012). Burtun et al. (2012) peger, som eksempler på studier, som omhandler den følelsesmæssige forbundethed eller afskårethed, som kan opstå mellem dyr og mennesker i industrielt landbrug (Wilkei, 2005) og på Rileys forskning (Riley, 2011), der undersøger, hvordan landmænd adskiller sig fra deres dyr følelsesmæssigt, når landmanden går på pension.

Endelig skal det nævnes, at der i forskningen også er fokus på, hvorvidt store, industrialiserede landbrug i sig selv påvirker landmandens/medarbejdernes relation til deres dyr. Boivin et al (2003) har set på en række studier omkring medarbejdernes relation til dyret – og måderne, hvorpå husdyr kontakter medarbejderne eller accepterer sociale relationer til mennesker. De mener tendensen i moderne husdyrbrug er, at produktiviteten øges ved at lade færre medarbejdere passe flere dyr. Derfor rejser de spørgsmålet: Hvor mange dyr er en medarbejder egentlig i stand til at tage vare på, hvis man skal respektere både velfærd og produktivitet? Boivin et al (2003) mener, at industrialiseret landbrug i høj grad betyder, at den sociale kontrakt mellem menneske og husdyr er brudt – og spørger, hvilken etisk udfordring dette giver – og ikke mindst, hvordan almindelige borgere i dag ser på medarbejdernes rolle under sådanne forandringer.

2 Formål med studiet

Det overordnede formål med dette studium er at belyse, hvilke holdninger og erfaringer medarbejdere i husdyrproduktionen har i relation til dyrevelfærd under forskellige forhold – herunder blandt andet at se på, hvad der former medarbejdernes erfaringer, deres forståelse og holdninger til dyrevelfærd og hvordan det udmønter sig i praksis.

For at kunne belyse dette er der behov for viden om, *hvem* medarbejderne i dansk landbrug er, hvilke stillinger de arbejder i, hvordan de er uddannede og ikke mindst, hvordan ejerne ser på udfordringer i forhold til medarbejdernes uddannelse og baggrund samt ejernes syn på udfordringer i forhold til fremtidens rekruttering. For at tilvejebringe denne viden gennemførtes en spørgeskemaundersøgelse, hvor vi spurgte til ejernes viden om deres medarbejdere - samt ejernes syn på rekrutteringsudfordringer i landbruget i dag.

Desuden er udført en supplerende analyse af medarbejdernes rolle i forhold til dyrevelfærd, en analyse, der er baseret på interviews med nøglepersoner, som *ikke* er ejere af landbrug, men som på faglig vis er knyttet til landbruget på en række andre områder.

Der blev arbejdet ud fra følgende forskningsspørgsmål:

Hvem er medarbejderne i dansk landbrug, og hvordan beskriver ejerne deres baggrund (nationalitet, stillinger, uddannelse) og behov for efteruddannelse – herunder også ejernes syn på rekrutteringsudfordringer i landbruget?

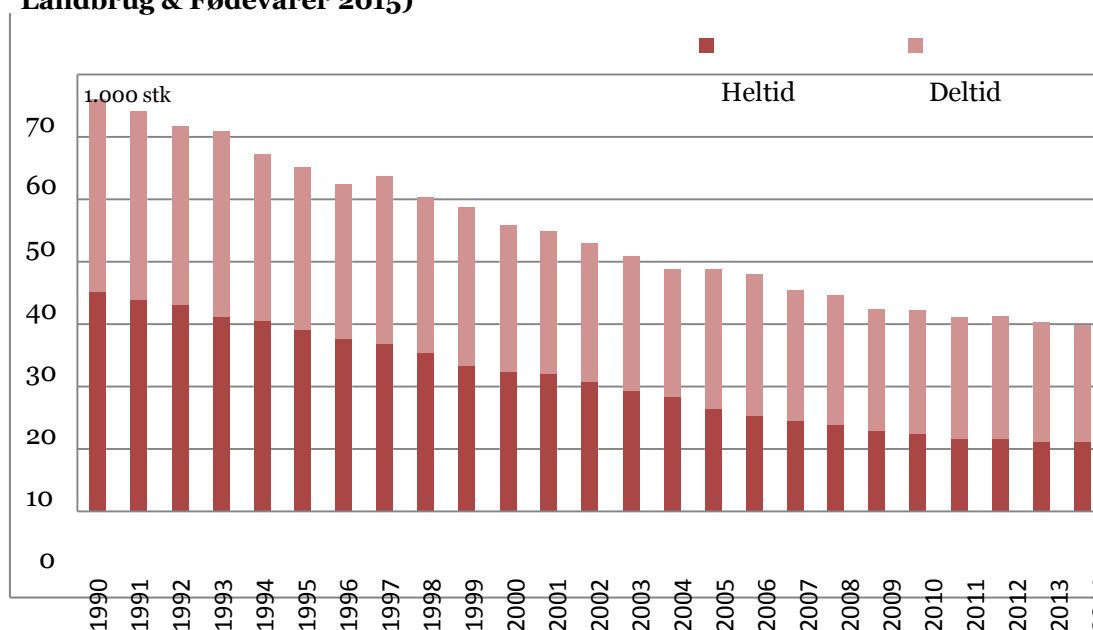
Hvilke særlige temaer kan gøre sig gældende i forhold til medarbejderne og dyrevelfærd? Dette indkredses i første del af undersøgelsen via en kvalitativ analyse af interviews med otte udvalgte nøglepersoner, som arbejder professionelt i landbruget uden at være producenter.

3 Medarbejdere i dansk landbrug – hvad ved vi?

3.1 Den ændrede struktur i husdyrbruget

Udviklingen i medarbejdernes rolle i forhold til husdyrene hænger sammen med den drastiske ændring af dansk landbrugs struktur siden 2. verdenskrig. Antallet af bedrifter er faldet fra 200.000 lige efter 2. verdenskrig til cirka 11.000 egentlige heltidslandbrug i dag (Kærgård og Dalgaard, 2014). Landbrug & Fødevarer (1, 2015) anfører, at der samlet set var ca. 30.000 bedrifter tilbage i Danmark i 2014, fordelt med ca. 11.000 heltidsbedrifter og 19.000 deltidsbedrifter (Figur 1).

Figur 1: Udviklingen i antal bedrifter, 1.000 stk. (Fakta om Erhvervet, Landbrug & Fødevarer 2015)



Kilde: IFRO og Regnskabsstatistik fra Danmarks Statistik.

Hvis man ser på svinebedrifterne, var der i 2014 3.626 bedrifter, mens antal bedrifter med kvæg var 12.488, hvoraf kun godt 3000 med malkekvæg. Antal bedrifter med mink var 1.474 (Landbrug & Fødevarer 1, 2015).

Fra 1982 til 2014 er andelen af landbrug med husdyr faldet fra 80 til 60 pct. Samtidig bliver bedrifter med husdyr stadig større. Malkekvægsbesætninger voksede således fra et gennemsnit på 24,3 årskøer i 1975 til 168 årskøer i 2015 (Anonym 5, 2016). På minkfarme ses en lignende udvikling, færre farme men flere dyr per farm, således var der i år 2000 2197 farme med i snit 1001 avlstæver, mens antal farme i 2015 var på 1438 med et gennemsnit på 2355 avlstæver. (Anonym 6). Særlig drastisk har udviklingen været for svinebruget med en tyve-dobling af antal dyr i besætningerne fra omkring 170 dyr i 1982 til 3.400 dyr pr. besætning i 2014 (Se tabel 1)

Tabel 1: Ændringer i svinebesætningsstrukturen fra 2000 til 2014

	Pct. af samtlige svinebesætninger		
	2000	2010	2014
Antal svin i besætningerne:			
1-49	18,0	10,8	10,2
50-99	8,2	2,5	1,6
100-499	24,8	10,8	6,2
500-999	18,0	11,1	9,5
1.000-1.999	18,0	19,4	18,3
2.000-4.999	11,5	29,3	30,8
5.000 og derover	1,5	16,0	23,5
I alt, pct.	100,0	100,0	100,0
I alt besætninger	13.231	5.068	3.626
Svin i alt (1.000 stk.)	11.922	13.173	12.332
Svin pr. bedrift	901	2.599	3.401

Landbrug & Fødevarer, Fakta om Erhvervet 2015. Kilde: Danmarks Statistik.

Samtidig er de danske bedrifter med husdyr blevet stadig mere specialiserede. For 25 år siden havde omkring hvert fjerde husdyrbrug *både* kvæg og svin. Kun 3 % af husdyrbrugene har både kvæg og svin i 2015.

Antallet af medarbejdere i landbruget har i mange år været faldende, og næsten halvdelen af de beskæftigede i landbruget er selvstændige. Antallet af beskæftigede i det primære jordbrug er mere end halveret de sidste 20 år fra ca. 120.000 til ca. 56.000 fuldtidsbeskæftigede (Natur- og Landbrugskommissionen, 2012), men de enkelte bedrifter har et stigende antal medarbejdere per bedrift. I 1982 havde 100 svinebedrifter fem medarbejdere eller derover, mens antal bedrifter med fem medarbejdere eller derover i 2013 var steget til 637. Antallet af svinebedrifter med kun én ansat er faldet drastisk, fra 6719 i 1982 til kun godt 600 i 2016 (Anonym 7, 2016). Samme udvikling ses på malkekvægområdet, hvor antallet af bedrifter med fem medarbejdere eller derover i 1982 var 143, mens det i 2013 var steget til 457.

Rapporten "Mangel på arbejdskraft og paradoksproblemerne i landbruget, en analyse af rekrutteringsproblemer i landbruget" (Arbejdsmarkedsstyrelsen, 2008) beskriver, at udviklingen i forhold til kvalifikationer peger i to retninger: Med de større brug og den øgede mekanisering bliver arbejdet både mere specialiseret og samtidig rutinepræget. Der er behov for både specialister, kompetente ledere samt kortuddannet arbejdskraft. Samtidig har flertallet af bedrifterne stadig kun 1-5 medarbejdere, og på så små arbejdspladser er man helt afhængig af fleksibel arbejdskraft med brede kvalifikationer og ikke mindst de nødvendige personlige kompetencer.

Behovet for specialister ses i mange job-opslag, hvor man efterlyser medarbejdere med særlige kompetencer eller interesser. En ansat i svineproduktionen kan, eksempelvis, lægge hovedparten af sit arbejde i en fare-stald, mens en anden passer svinene i slagtesvinestaldene eller passer smågrise i en klimastald. I mælkeproduktionen kan den ene medarbejder være en del af det hold, der kommer og malter morgen og aften, mens en anden, som et eksempel, kan være en medarbejder der står for foderet samt

holder opsyn med de personer, som malker, og en tredje medarbejder passer kalvene. I minkproduktionen er kravene igen anderledes, fordi man i nogen grad har en sæsonstyret ansættelse af arbejdskraft og derfor periodevis mange korttidsmedarbejdere, men samtidig er man også her, over hele året, afhængig af faste medarbejdere med specialistviden.

De fleste af medarbejderne skal dog også kunne indgå på tværs af alle arbejdsopgaver som afløsere i ferie eller over weekender, og her skal de kunne arbejde på andre områder, end hvad de er vant til i hverdagen, dvs. også kunne tage ansvar for andre opgaver i relation til dyrene, opgaver, som de ikke nødvendigvis har rutine i.

3.2 Udenlandsk arbejdskraft i landbruget

Ifølge analyserne fra Landbrug & Fødevarer oplever næsten hvert tredje landbrug, der søger medarbejdere, aldrig eller kun sjældent, at der er nok danske ansøgere med de ønskede kompetencer. Fire ud af 10 siger, at de har ansat udenlandsk arbejdskraft, fordi de ikke kunne få kvalificerede danskere (Landbrug & Fødevarer (2), 2015).

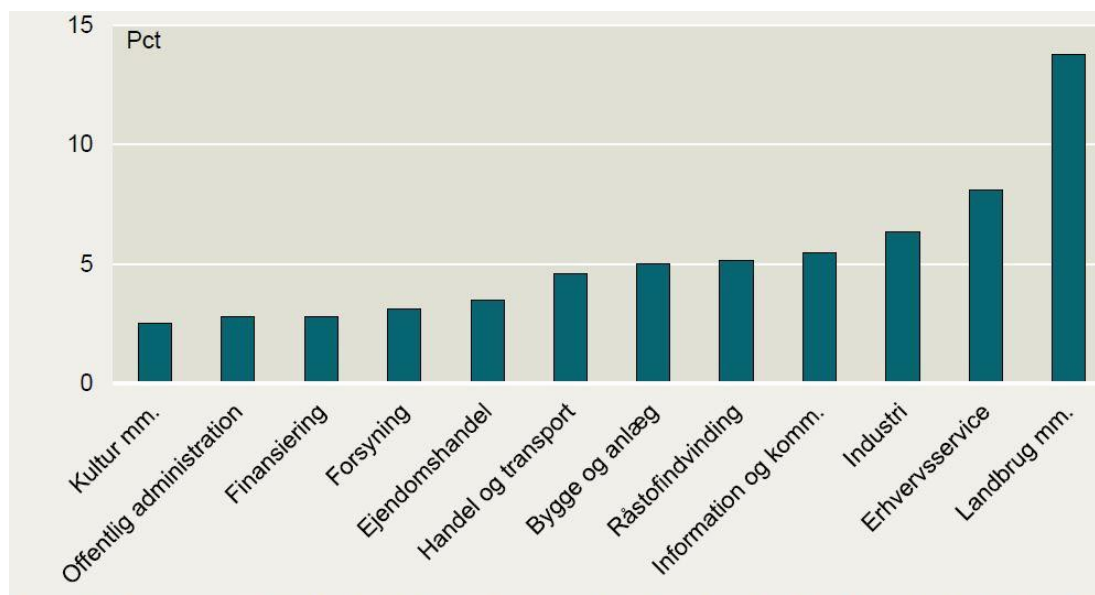
Forklaringen med, at man i landbruget ansætter udenlandske medarbejdere, fordi der er mangel på kvalificeret dansk arbejdskraft, går igen i en undersøgelse af danske virksomheders brug af østeuropæisk arbejdskraft, udgivet af Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier, FAOS (Andersen og Feldbo-Kolding, 2013). Samlet angives det af 40 % af virksomhederne i undersøgelsen, at de anvender østeuropæisk arbejdskraft med denne begrundelse (mangel på kvalificeret dansk arbejdskraft), og landbruget selv angiver i undersøgelsen dette som den hyppigste af flere begrundelser (50 %), mens reducerede lønudgifter kun angives som årsag i 10 % af tilfældene. Rapporten viser, at landbruget skiller sig markant ud fra de resterende brancher i Danmark i forhold til andelen af østeuropæisk arbejdskraft, idet andelen her var helt oppe på 40 %, mens andelen i ingen af de andre brancher oversteg 13 %.

Den udenlandske arbejdskraft er generelt lavere aflønnede end danskerne, navnlig er østeuropæerne i landbruget lavere lønnet. Netop aflønningen er en af de centrale debatter mellem landbruget og de faglige arbejdsmarkedsorganisationer på området. Det anslås, at de udbetalte lønninger til østeuropæere svarer til 74 % af mindstelønnen (Natur- og Landbrugskommissionen, 2012). 3F og LO har desuden gentagne gange i medierne kritiseret udenlandske landbrugsarbejderes løn-, bolig- og arbejdsforhold (Morten Halskov, 2012).

I en rapport fra 2010 fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø om generel rekruttering af udenlandsk arbejdskraft i Danmark beskrives, at medarbejdere i overenskomstdækkede virksomheder typisk har bedre løn- og arbejdsforhold sammenlignet med f.eks. udstationerede vikarer. Efter revision af øst-aftalen (på baggrund af øst-udvidelsen i EU) fik arbejdsgivere med overenskomstdækning en fortrinsstilling til at ansætte udenlandsk arbejdskraft. Natur- og Landbrugskommissionen peger på, at især i landbruget er overenskomstdækningen øget med øst-aftalen.

I en økonomisk analyse fra april 2015 (Landbrug & Fødevarer (2), 2015) skriver Landbrug & Fødevarer, at andelen af udenlandsk arbejdskraft i landbrug, skovbrug og fiskeri er på 14 % (Figur 2).

Figur 2. Udenlandsk arbejdskrafts andel af fuldtidsbeskæftigede fordelt på brancher 2014



Anm: Der kan være mindre forskelle i metoden hvorpå, at Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering og Danmarks Statistik opgør fuldtidsbeskæftigelse.

Kilde: Landbrug & Fødevarer, Danmarks Statistik. Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering

Tidligere undersøgelser har vist, at andelen af udenlandsk arbejdskraft i landbrug og gartneri i 2004 var på 6 % (Rockwool Fondens forskningscenter, 2007), og herunder, at udenlandske medarbejdere primært var ansat på de større brug (over fem medarbejdere). I 2012 blev antallet af udenlandske medarbejdere i landbruget angivet til at være 12 % i en rapport fra Natur – og Landbrugskommissionen, hvilket svarer til ca. 5.500 i primærlandbruget.

Endnu et sted at finde en opgørelse over hvor meget udenlandsk arbejdskraft, der er beskæftiget i landbruger i Danmark, er via Jobindsats.dk, som er lavet af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering. Data i Jobindsats.dk kommer fra mange forskellige kilder, f.eks. de kommunale økonomi- og sagsbehandlingssystemer, Danmarks Statistik samt andre statslige myndigheder. Det seneste tal over antal udenlandske statsborgere med lønindkomst i Danmark (beskæftigede i landbrug, skovbrug og fiskeri og med bopæl i Danmark) viser, at der i 2014 var tale om 13.184 personer, svarende til 21 %, hvis det samlede antal beskæftigede i landbruget i 2014 sættes til 64.000³.

Udenlandsk arbejdskraft kan være udenlandske *praktikanter* som en særlig arbejdskraft. En praktikant er definitionsmessigt en 3. landsborger, som skal have en opholdstilladelse som landbrugspraktikant fra Styrelsen for International Rekruttering og Integration.

³ Tallet 64.000 er antal beskæftigede i landbrug og gartneri ifølge Fakta om Erhvervet, Landbrug & Fødevarer 2015

Antal opholdstilladelser til praktikanter var i 2015 på 1058, men heri blev også indregnet praktikanter i gartnerisektoren. Dette tal er en nedgang på 30 % i forhold til 2014.

Årsagen til nedgangen er nye regler fra 1. januar 2015. Man må nu kun ansætte en praktikant i 12 måneder, når praktikanten kommer fra 3. lande. Før lovændringen var det ofte brugt, at man efter de den gang tilladte 18 måneders ansættelse som praktikant eventuelt lod praktikanten overgå til en stilling som almindelig medarbejder eller til en stilling som driftsleder/fodermester. Imidlertid betyder de nye regler også, at man ikke længere må ansætte praktikanter fra 3. lande som almindelige medarbejdere i landbruget efter endt praktikantophold. De må kun blive, hvis de kan ansættes som driftsleder/fodermester. En anden årsag til faldet i praktikanter kan være, at der nu stilles ændrede krav til den baggrund, man skal have for at blive praktikant. Loven kræver nu, at man *skal* være studerende - altså under uddannelse. Desuden stilles der i dag øgede krav til sproglige færdigheder, før man ankommer (personlig meddelelse, Hans-Henrik Jørgensen, Travel-to-farm.dk).

3.2.1. Erfaringer med udenlandsk arbejdskraft

Landbrug & Fødevarer har i en analyse fra 2015 spurgt 1.433 danske landmænd med en omsætning på mere end 1 mio. kr. om året, om deres erfaringer med anvendelse af henholdsvis dansk og udenlandsk arbejdskraft. Undersøgelsen viser, at udenlandske medarbejdere scorer højere end danskere, når det gælder, det man kalder 'arbejdskulturen på de danske landbrug' (Landbrug & Fødevarer (4), 2015). I undersøgelsen peges på, at udenlandske medarbejdere er dem, der bidrager mest positivt på to ud af tre parametre, der påvirker den daglige drift på danske landbrugsbedrifter. De tre parametre undersøgelsen har målt på er "arbejdskultur", "løn og øvrige vilkår" samt "bidrag til socialt miljø." Undersøgelsen viser, at de udenlandske medarbejders arbejdskultur bidrager positivt sammenlignet med danske medarbejders, hvorimod danske medarbejdere bidrager mere positivt til det sociale miljø på bedrifterne end de udenlandske medarbejdere.

Når det drejer sig om medarbejdernes løn og øvrige vilkårs indvirkning på bedrifterne, siger undersøgelsen, at her klarer den udenlandske arbejdskraft sig også bedst. 40 % af respondenterne mener, at de danske medarbejdere bidrager negativt på denne parameter, mens 3 % mener, at de udenlandske medarbejdere bidrager negativt.

3.3 Uddannelse

Hvordan er medarbejdernes uddannelsesbaggrund i dansk landbrug? Landbrug & Fødevarer har i Fakta om erhvervet (2015) set på to uddannelseskategorier for medarbejdere i landbruget:

- Folkeskolen som højeste uddannelse
- Erhvervsuddannelsen som højeste uddannelse

I udgivelsen skriver Landbrug & Fødevarer, at cirka hver fjerde på landbrugs- og fødevarer virksomhederne har folkeskolen som højeste fuldførte uddannelse, dvs., de arbejder som ufaglærte, mens ca. hver anden har en erhvervsuddannelse som højeste uddannelse. Dvs. de er uddannede som faglærte landmænd, evt. med lederoverbygning, men der kan også være tale om landmænd med andre faglærte uddannelser, f.eks. som håndværker. Den resterende fjerdedel har en anden uddannelse end erhvervsuddannelse og folkeskole som højest fuldførte uddannelse. Det kan være en kort, mellemlang eller lang uddannelse.⁴

Landbrug & Fødevarer anfører, at der siden 2006 har været et fald på 1-2 % point om året i andelen af beskæftigede med folkeskolen som højeste fuldførte uddannelse.⁵

3.3.1 Viden om dyrevelfærd

I efteråret 2015 gennemførte EU's Food and Veterinary Office (FVO) en audit i Danmark (samt i en række andre medlemslande) – med henblik på at bestemme: Indvirkningen på dyrevelfærd af aktiviteter, der fremmer kompetencer hos personer, der håndterer eller har dyr i deres varetægt (Europa-Kommissionen, FVO Audit, 2015). Målet er at sikre, at personale, der passer eller håndterer husdyr, har de relevante faglige færdigheder og kvalifikationer. I denne aktuelle audit var der fokus på svine- og slagtekyllingsektoren.

Auditten konkluderer, at Danmark har gennemført de relevante EU-krav vedrørende uddannelse af svineproducenter og personer, der har slagtekyllinger i deres varetægt. I rapporten konstateres det, at landbrugets organisationer er positive over for den tilgængelige uddannelse i begge sektorer, og dette sikrer, sammen med myndighedernes og landbrugets yderligere aktiviteter / initiativer, at svine- og slagtekyllingeproducenter i Danmark har kompetence og viden om dyrevelfærdskrav.

Det tilføjes, at den relevante kompetence, der erhverves gennem uddannelse og supplerende aktiviteter, øger overholdelsen af visse dyrevelfærdskrav. EU-kravene om uddannelse i svinesektoren opfyldes i Danmark gennem uddannelse på landbrugsskolerne. Landbrugsskolerne tildeles således en stor rolle i forhold til sikring af viden om dyrevelfærd og lovgivningen om dyrevelfærd hos de kommende medarbejdere og ejere/ledere i landbruget.

⁴ Hvis man sammenligner dette med alle beskæftigede i Danmark, så er tallet for de, der har folkeskolen som højeste uddannelse på godt 15 %, mens knap 40 % har en erhvervsuddannelse som højeste uddannelse i 2012.

Et dansk forskningsprojekt om landbrugselevernes forståelse af dyrefærd peger på, at eleverne og skolerne har en stigende og generel høj interesse i dyrevelfærd (Anneberg, Sandøe og Lassen, 2016). Samtidig viser resultatet af projektet, at elevernes forståelse af dyrevelfærd primært er knyttet til den klassiske forståelse, som forskning har vist eksisterer blandt producenterne i landbruget, nemlig at holde fokus på det velfærdssyn som først og fremmest har fokus på ydelsen/produktionen (biologi og sundhed). Andre velfærdssyn, for eksempel dyrs følelser, har ikke samme fokus hos eleverne – og mindst fokus er der for dyrevelfærd som naturlighed som forskning har vist, at forbrugerne ofte fokuserer på. Dermed fastslår undersøgelsen, at den forståelse for dyrevelfærd, som etableres gennem landbrugsuddannelsen, risikerer at understøtte den kløft, som i dag allerede findes mellem forbrugernes syn på dyrevelfærd og den forståelse af dyrevelfærd, som findes i landbruget (Anneberg, Sandøe og Lassen, 2016).

⁵ Vedrørende ejernes uddannelse, så har Danmarks Statistik i en publikation fra 2012 (*Bedrifter fordelt efter landmandens højeste uddannelse inden for landbrug*) undersøgt, hvordan ejernes uddannelsesbaggrund ser ud i forhold til størrelsen af bedrifterne, og statistikken viser, at jo større bedrifterne er (over 100 hektar), jo oftere har ejerne en driftslederuddannelse. Jo mindre bedrifter, under 20 hektar, jo flere har alene, hvad der kaldes "praktisk erfaring" med landbrug. Antallet af landmænd med en grundlæggende landbrugsuddannelse er nogenlunde ligeligt fordelt mellem bedrifter fra over 20 til over 100 hektar.

4 Spørgeskemaundersøgelse om medarbejdere i dansk landbrug

4.1 Materiale og metode

Vi gennemførte en spørgeskemaundersøgelse i perioden oktober 2015 til 1. januar 2016.

Vi fandt i første omgang data (typen af besætning, antal dyr, ejers navn og adresse) på samtlige besætninger i Danmark, som var registreret med malkekvæg, svin og mink og fik et datasæt på 14.563 besætninger. Datasættet rummede både økologiske og ikke-økologiske besætninger.

Kun besætninger over en vis størrelse blev inkluderet i undersøgelsen. Således valgte vi minkbesætninger med minimum 1000 voksne tæver, so-besætninger med minimum 200 søer, rene slagtesvinebesætninger med minimum 3600 slagtesvin til stede i besætningen, samt malkekvægsbesætninger med minimum 50 årskøer.

Ud af det redigerede datasæt på i alt 6.030 producenter fra mink-, svine- og malkekvægsbesætninger tog vi en tilfældig stikprøve på 50 %, og vi endte med et datasæt på 3013 besætninger. Tilfældig udvælgelse blev gennemført ved, at de udvalgte besætninger blev sat op i et regneark i tilfældig rækkefølge, og derefter udvalgte vi første halvdel.

Skemaerne blev udsendt i uge 44 fra 28. oktober 2015, og svarfristen var 1. december 2015. Undersøgelsens målgruppe var svineproducenter, mælkeproducenter og minkfarmere (ejere) og emnet var medarbejderne – både faktisk viden og holdninger til f.eks. uddannelse og rekruttering.

Et introduktionsbrev samt spørgeskemaet (se bilag 1 og 2) blev udsendt med brev til de udvalgte producenter sammen med en frankeret svarkuvert. Producenternes adresser blev fundet via Fødevareministeriets Centrale Husdyrbrugsregister (CHR), hvor alle husdyrbesætninger skal være registrerede. Det blev fremhævet i brevet, at alle besvarelserne ville være anonymiserede i de publicerede resultater. CHR-nummer/ID-nøgle, som blev udsendt med hvert brev, blev alene brugt i indsamlingsfasen og derefter afkoblet svarene. Spørgeskemaet blev udsendt med almindelig post, da mange husdyrbesætninger i CHR- registret er angivet uden en e-mail adresse. Respondenterne kunne besvare skemaet via internettet, hvis de ønskede dette. Det krævede, at de benyttede en adresse (www.datafabrikken.dk), som de skrev i deres browser, og derefter skulle de indtaste den unikke kode, som alle respondenter fik i introduktionsbrevet.

Der blev ikke udsendt påmindelser, men vi medtog i undersøgelsen en del besvarelser (ca. 50), som kom *efter* fristen og medtog således svar via nettet eller per brev frem til og med 1. januar 2016.

4.2 Spørgsmål til ejerne om medarbejderne

Vi spurgte ejerne om deres medarbejdere inden for seks forskellige temaer:

- Ejeren selv (baggrundoplysninger)
- Oplysninger om medarbejderne (antal, køn, nationalitet, typer af stillinger, uddannelse)
- Ejernes syn på fordele/udfordringer ved at have udenlandske medarbejdere
- Ejernes syn på efteruddannelse og opkvalificering af medarbejdernes viden
- Ejernes syn på at have elever fra danske landbrugsskoler
- Ejernes syn på rekruttering

Til sidst stillede vi et åbent spørgsmål om, hvorvidt ejeren havde andre erfaringer omkring rekruttering af medarbejdere, som han/hun ville have frem (se hele spørgeskemaet i bilag 2).

4.3 Spørgeskemaet

Spørgeskemaet bestod af 24 spørgsmål og var udformet sådan, at udeladelse af et enkelt svar ikke afholdt en respondent fra at svare på resten af spørgsmålene. Ejere uden udenlandsk arbejdskraft blev opfordret til også at svare på spørgsmål om udfordringer/fordele ved udenlandsk arbejdskraft. Dette valgte vi blandt andet fordi, producenter i perioder kan have haft udenlandsk arbejdskraft ansat og derfor kan have erfaringer med dette, selv om de ikke havde udlændinge ansat, da spørgeskemaet blev udsendt. Også ejere uden medarbejdere blev opfordret til at besvare spørgeskemaets spørgsmål omkring medarbejdere og rekruttering, da de tidligere kan have haft medarbejdere eller godt kan have meninger om landbrugets rekrutteringsproblemer, uanset om de har/har haft medarbejdere eller ej. Under udarbejdelsen af spørgeskemaet fulgte vi retningslinjer for udarbejdelse af spørgeskemaundersøgelser, blandt andet med fokus på, hvordan man stiller de gode spørgsmål, analysemetoder og formidling af resultaterne (Hansen et al, 2008).

Skemaet blev udarbejdet elektronisk på SurveyXact (Anonym 8, 2016), som efterfølgende kan bearbejdes, så det også kan printes. De muligheder et elektronisk skema giver, f.eks. med at springe i svarene, hvis respondenter giver bestemte typer af svar, benyttede vi os ikke af, da skemaet primært var lavet med print for øje. Størstedelen af spørgsmålene havde en række svarmuligheder (lukkede spørgsmål), så data kunne opgøres statistisk. Vi testede indledningsvis skemaet på fem udvalgte testpersoner, dels producenter (mink, kvæg, svin) dels en forsker samt en repræsentant fra SEGES.

Vi har desuden givet respondenterne muligheden for at undlade at skrive noget i et felt, hvis de mente o (f.eks. hvis de ingen medarbejdere havde i en specifik kategori eller ingen ansatte havde overhovedet). I vores opgørelse er udeladelse af et svar i et felt derfor talt med som o i de spørgsmål, hvor dette var relevant. (f.eks. hvis de ingen medarbejdere havde i en specifik kategori eller ingen ansatte havde overhovedet)

5 Resultater

Ud af de 3013 skemaer, der blev udsendt per brev, fik vi 1119 besvarelser retur, svarende til 37 %. Seks af disse besvarelser er afleverede som blanke. 162 af besvarelserne blev indtastet digitalt (14 %), de øvrige 957 kom retur på papirskemaer.

Vi anser respondenterne for at være en repræsentativ stikprøve af de 3013 inviterede af følgende grunde:

- Fordelingen af respondenter i forhold til, hvilken produktion de har (dyreart), svarer til fordelingen i den population, som fik tilsendt spørgeskemaerne
- Fordelingen af respondenter set i forhold til størrelsen af deres besætninger (antal dyr) svarer til den population, som fik tilsendt spørgeskemaerne

En analyse af den gruppe, der har fået skemaet, men ikke har svaret (63 %), viser, at denne gruppe også er repræsentativ for den samlede population (3013 inviterede) i forhold til fordelingen på dyrearter og besætningernes størrelse.

I denne rapport er præsenteret et udvalg af resultaterne fra spørgeskemaet – baseret på en vurdering af relevans.

5.1 Om respondenterne

95 % af respondenterne var ejere/medejere, og størstedelen af respondenterne var mænd (92 %). Aldersmæssigt fordelte besvarelserne sig således at 52 % var over 50 år, og 45 % var mellem 30 og 50 år. Kun 3 % var under 30 år.

I tabel 2 ses hvordan respondenterne fordelte sig i forhold til hvilken type produktion, de har (dyrearter).

Tabel 2. Hvilken dyreart har respondenterne (% ud af 1119 respondenter)

	%
Køer	52,5
Mink	16,7
Svin	29,4
Ubesvaret	1,4
I alt	100

5.2 Medarbejdere: Antal, nationalitet og bedriftstyper

I gennemsnit havde de 1119 besætninger 3,88 medarbejdere per bedrift. Antallet af medarbejdere var i gennemsnit 2,78 for malkekvægsbesætningerne, 5,61 for svinebesætningerne og 3,78 for minkfarmene.

Kun 2,7 % af respondenterne, som arbejdede med svin, havde ingen medarbejdere, mens det gjaldt 18 % af mink-respondenterne og 19 % hos kvæg (Se tabel 3).

Det er altså meget sjældent at svineproducenterne er alene om arbejdet, mens det sker hos hver 5. respondent med kvæg og mink. I tabel 3 viser vi også, ud over svar på antal medarbejdere, respondenternes svar på medarbejdernes nationalitet (kun danske medarbejdere, kun udenlandske medarbejdere eller begge dele).

Tabel 3. Fordeling af andelen af besætninger (%) i forhold til antal medarbejdere og deres nationalitet inden for hver dyreart. Det samlede antal medarbejdere var 4339**

An- tal medar- bejdere	Kvæg (N=587)			Svin (N=329)			Mink (N=187)			Alle: 1103*
	Kun danskere	Kun udlænding e	Begge	Kun danskere	Kun udlændin g	Begge	Kun danskere	Kun udlænding e	Begge	
0		18,6 %			2,7 %			18,2 %		
1-2	26,6 %	6,8 %	2,9 %	10,0 %	7,6 %	3,0 %	20,3 %	10,2 %	4,8 %	
3-4	15,3 %	2,2 %	9,7 %	8,2 %	5,8 %	14,3 %	6,4 %	2,7 %	11,8 %	
5-10	4,3 %	0,5 %	11,6 %	5,8 %	2,1 %	31,0 %	3,2 %	1,6 %	13,9 %	
11 eller flere	0,5 %	0	1,0 %	0,9 %	0,3 %	8,2 %	1,1 %	1,1%	4,8 %	

*Det samlede antal respondenter er på 1119, men i opgørelsen her, hvor vi opdeler efter besvarelserne på antal danske og antal udenlandske er der 16, som ikke har svaret. Derfor bruges i denne tabel tallet 1103 som antal respondenter.

**Det samlede antal medarbejdere er beregnet ud fra 1119 besvarelser. Det samlede antal er behæftet med en vis usikkerhed i resultaterne, idet det i nogle sammenhænge vil fremstå en smule større, fx i forbindelse med respondenternes svar på hvilke stillinger og hvilke uddannelser medarbejderne har. Se forbehold omkring disse beregninger i bilag 3

Udenlandske medarbejdere udgjorde 38 % (N=1690) af det samlede antal medarbejdere, og halvdelen af respondenterne havde mindst én udenlandsk medarbejder ansat. Det gennemsnitlige antal udenlandske medarbejdere (andel af de ansatte i parentes) var 0,86 (31 %) for malkekvægsbesætningerne, 2,47 (44 %) for svinebesætningerne og 1,76 (47 %) for minkfarmene.

De fleste udenlandske medarbejdere kom fra Ukraine (26 %), efterfulgt af Rumænien (19 %) Litauen (9 %), Polen (4,2 %) og Letland (2,3 %). Vi har ikke spurgt om, hvor længe de udenlandske medarbejdere har været i Danmark.

5.3 Fordele og udfordringer ved at have udlændinge ansat

Vi har spurgt til respondenternes holdninger til at have udenlandske medarbejdere. Hvilke fordele så de ved dette – og hvilke særlige udfordringer fandt de?

Vi bad i skemaet om, at man markerede, hvor enig/uenig man var i en række udsagn – uanset om man havde udenlandske medarbejdere eller ej. I analysen delte vi besvarelserne op, så vi kunne se, hvad man svarede, hvis man kun havde danske medarbejdere, og hvad man svarede, hvis man havde begge dele eller kun udenlandske medarbejdere. Respondenter uden medarbejdere har ikke svaret på dette.

5.4 Fordele

Når respondenterne erklærede sig enige/uenige i en række *positive* udsagn om fordelene ved at have udenlandske medarbejdere sås tendensen, at jo flere udenlandske medarbejdere man havde, jo større var andelen af respondenterne, der erklærede sig enige i fordels-udsagnene. Således var 52 % af respondenterne *uden udenlandske medarbejdere* enige i udsagnet om, at udenlandsk arbejdskraft var mere arbejdsvillig og fleksibel end danske medarbejdere, mens 84,5 % af respondenterne *med* udenlandske medarbejdere erklærede sig enige i dette udsagn (se tabel 4).

Tabel 4. Respondenternes holdninger til udsagn om *fordele* ved at ansætte udenlandske medarbejdere: ”Jeg ser følgende fordele ved at have udenlandske medarbejdere” - antal og andel (%)

Svarmuligheder	Antal svar	Enig %	Hverken enig eller uenig %	Uenig %	Ikke relevant %
<i>De er mere arbejdsvillige og fleksible end dansk arbejdskraft</i>					
Med udenlandsk arbejdskraft (≥4)*	142	84,5	12,7	2,8	0
Uden udenlandsk arbejdskraft	351	52,1	25,7	10,2	12,6
<i>De har mindre sygefravær end dansk arbejdskraft</i>					
Med udenlandsk arbejdskraft (≥4)	142	86,6	7,0	5,6	0,7
Uden udenlandsk arbejdskraft	353	42,9	30,3	12,3	14,6
<i>De er billigere i lønomkostninger</i>					
Med udenlandsk arbejdskraft (≥4)	142	26,8	26,1	45,1	2,1
Uden udenlandsk arbejdskraft	353	29,2	43,3	15,3	12,2
<i>Det er primært dem, der søger stillingerne</i>					
Med udenlandsk arbejdskraft (≥4)	140	68,5	20,7	5,0	5,7
Uden udenlandsk arbejdskraft	349	35,5	33,8	14,4	16,6

*For overskuelighedens skyld tager vi her kun svar med fra respondenter, der har fire eller flere udenlandske medarbejdere.

Når det drejede sig om udsagnet ”udenlandsk arbejdskraft er billigere i lønomkostninger” sås, at de respondenter, der ikke havde disse medarbejdere, mente, at ja, det *er* billigere, mens de, som havde udenlandsk arbejdskraft, så anderledes på det.

På enkelte punkter havde respondenter med og uden udenlandsk arbejdskraft dog en tendens til at være lidt mere enige, blandt andet omkring udsagnet/påstanden: ”Udenlandsk arbejdskraft er dygtigere end dansk arbejdskraft”. Her erklærede begge grupper sig overvejende uenige.

5.5 Udfordringer

På spørgsmålet om udfordringer ved at have udenlandske medarbejdere, gik svarene i samme retning som ovenfor. De respondenter, der alene havde danske medarbejdere, var væsentlig mere skeptiske og så flere udfordringer, end de der havde udenlandske medarbejdere ansat, men i begge grupper var der dog stadig fokus på bestemte udfordringer. For eksempel spurgte vi, om det er et problem med udenlandsk arbejdskraft, at man ved for lidt om, hvilken uddannelse de har. Her var 52 % af respondenterne *uden* udenlandske medarbejdere enige i udsagnet, at det var et problem, at man ved for lidt om deres uddannelsesbaggrund, mens 30 % af respondenterne *med* udenlandske medarbejdere var enige.

På udsagnet "Det kan være svært at forstå humor og ironi på tværs af nationaliteter", erklærede 68 % af respondenterne uden udenlandske medarbejdere sig enige, mens enigheden var nede på 29 % blandt de respondenter, der har fire eller flere udenlandske medarbejdere.

Tabel 5. Respondenternes holdninger til udsagn om udfordringer ved at ansætte udenlandske medarbejdere: "Jeg ser følgende udfordringer ved at have udenlandsk arbejdskraft på bedriften" – antal og andel (%)

Svarmuligheder	Antal svar	Enig %	Hverken enig eller uenig %	Uenig %	Ikke relevant %
<i>Mangel på kendskab til dansk lovgivning er et problem</i>					
Med udenlandsk arbejdskraft (≥4)*	142	23,9	38,0	37,3	0,7
Uden udenlandsk arbejdskraft	377	52,8	34,2	5,6	7,4
<i>Der er risiko for misforståelser eller fejl</i>					
Med udenlandsk arbejdskraft (≥4)	142	62,0	27,5	9,2	1,4
Uden udenlandsk arbejdskraft	380	86,8	8,4	0	4,7
<i>Der er risiko for at arbejdsfællesskabet bliver opdelt</i>					
Med udenlandsk arbejdskraft (≥4)	142	38,0	31,7	27,5	2,8
Uden udenlandsk arbejdskraft	373	59,3	29,5	3,3	8,0
<i>Der kan være ekstra-arbejde forbundet med hjælp til eks. skat, lægehjælp eller anden offentlig kontakt</i>					
Med udenlandsk arbejdskraft (≥4)	142	50,7	23,2	25,4	0,7
Uden udenlandsk arbejdskraft	374	53,2	35,8	2,9	8,0

*For overskuelighedens skyld tager vi her kun svar med fra respondenter, der har fire eller flere udenlandske medarbejdere.

De, der havde udenlandske medarbejdere, så altså færre udfordringer i dette, end de der ingen havde, og jo flere man havde, jo færre udfordringer syntes man der var på næsten alle de områder vi har spurgt til, selv om begge grupper af respondenter dog stadig også erklærede sig enige i, at der fandtes udfordringer af forskellig slags, blot i mindre grad hos de der havde udenlandske medarbejdere ansat, end de der ikke havde.

Samtidig viser resultaterne, at jo flere udenlandske medarbejdere man havde ansat, jo mere var man enig i, at det kunne give problemer med et opdelt arbejdsfælleskab. Hos respondenter med en enkelt udenlandsk medarbejder erklærer 35 % sig enige, men når der er to, steg tallet til 40 %, ved tre til 47 % – og med fire eller flere medarbejdere falder det til 38 %.

Det skal bemærkes at der, blandt alle udsagnene, typisk var omkring en tredjedel, som erklærede sig hverken enige eller uenige, ligesom der var en del (ca. 200) blandt de der ikke har udenlandske medarbejdere, som ikke svarede på denne del af undersøgelsen.

5.6 Medarbejdernes uddannelse

Vi spurgte også til medarbejdernes uddannelse, og vi bad om svar på dette i forhold til danske og udenlandske medarbejdere hver for sig. Flere danske medarbejdere havde en lang, faglært uddannelse til landmand sammenlignet med andelen blandt de udenlandske medarbejdere, og andelen af udenlandske medarbejdere, som var ufaglærte, var større end andelen af danske ufaglærte (Se tabel 6).

Tabel 6. Spørgsmål om medarbejdernes uddannelse*. Andel medarbejdere, danske og udenlandske, som har kort landbrugsuddannelse, lang landbrugsuddannelse, var ufaglærte eller ”øvrige”

	Danske medarbejdere, % N= 454	Udenlandske medarbejdere, % N= 229
Kort landbrugsuddannelse	8,4	14,4
Lang landbrugsuddannelse	44,0**	12,2
Ufaglærte	24,2	34,6
Øvrige***	23,4	38,8
	100	100

*Respondenterne kunne vælge forskellige muligheder afhængig af, om det var danske eller udenlandske medarbejders uddannelse, man redegjorde for. Kort landbrugsuddannelse, lang landbrugsuddannelse, ufaglært samt andet var valgmulighederne for udenlandske medarbejdere, fordi det ofte vil være vanskeligt at svare mere præcist på, hvilken type uddannelse udenlandske medarbejdere har med sig. Hos danske medarbejdere var kort landbrugsuddannelse lig med uddannelse til landbrugsassistent, ca. 2 år. Lang landbrugsuddannelse var uddannelse til faglært landmand 4-5 år.

**Dette tal udgøres af to kategorier lagt sammen: Lang faglært uddannelse (30,7 %) plus medarbejdere med en lederoverbygning (13,3 %).

*** Øvrige er sammenlagt af tre kategorier: Anden uddannelse end i landbruget, under uddannelse eller ved ikke.

Vi spurgte ikke til, om der er udenlandske medarbejdere, som har overbygning f.eks. i form af en lederuddannelse, men vi spurgte, om der var udenlandsk arbejdskraft blandt medarbejderne, som havde en dansk landbrugsuddannelse. Det var der, men der var tale om en forholdsvis lille gruppe, omkring 3 %.

Andelen af danske medarbejdere under ”ved ikke” var nogenlunde den samme som andelen af udenlandske, nemlig lidt over 3 % i hver gruppe, men tallene er små, idet langt størstedelen af respondenterne kender til deres medarbejders uddannelse.

Resultatet på spørgsmålet om, hvilken typer af stillinger medarbejderne er ansat i, er ikke yderligere behandlet her, men kan ses i bilag 3. Se også dette bilag for de forbehold vi tager vedrørende svar både omkring uddannelse og stillinger.

5.7 Landmændenes syn på efteruddannelse af medarbejderne

Vi spurgte, om landmændene mente, at der manglede tilbud om efteruddannelse til medarbejderne i landbruget. 197 har ikke besvaret spørgsmålet, men ud af de 922, der svarede mente knap 20 %, at der mangler tilbud om efteruddannelse, mens cirka 50 % ikke mente, at der mangler tilbud. En tredjedel svarede ”ved ikke” (Se tabel 7).

Tabel 7. Fordeling af svar på spørgsmålet: Mangler der tilbud om efteruddannelse til dine medarbejdere? (% af 922 besvarelser)

	%
Ja, der mangler tilbud om efteruddannelse	18,9
Nej, der mangler ikke tilbud	51,6
Ved ikke	29,5
I alt	100

Vi har spurgt til, hvilke aktiviteter landmændene ser som vigtige, når det drejer sig om at opkvalificere medarbejderne. Vi gav en lang række valgmuligheder (se spørgeskemaet under bilag 2) og bad dem prioritere hver enkelt som enten meget vigtigt, lidt vigtigt, ikke vigtigt eller ved ikke (Se tabel 8). En gruppe på cirka 15 % besvarede ikke spørgsmålet. Årsagen kan være, at respondenterne ikke har medarbejdere og derfor springer spørgsmålet over, hvilket han/hun har haft mulighed for.

Flertallet af respondenter, 89,5 %, syntes, at det var enten meget vigtigt eller lidt vigtigt, at medarbejderne jævnligt deltager i møder på bedriften. På spørgsmålet om ”egenkontrol af dyrevelfærd og medarbejdernes deltagelse i dette” – markerede 10 % dette som ikke vigtigt, mens 87,8 % svarede, at det er lidt vigtigt/meget vigtigt.

Desuden var det markant, at respondenterne anså det for vigtigt, at udenlandske medarbejdere har mulighed for at få særlige kurser, f.eks. i dyrevelfærd, fodring og sygdom/skader. 2/3 af respondenterne fandt, at det var meget eller lidt vigtigt. 10 % af respondenterne fandt, at det ikke var vigtigt.

Vi spurgte også, om det er vigtigt for medarbejdernes opkvalificering, at de deltager i korte kurser om dyrevelfærd, f.eks. med fokus på loven. Hertil svarede en tredjedel, at de anså dette for meget vigtigt, mens knap 14 % svarede, at det ikke var vigtigt. 50 % fandt det lidt vigtigt.

Mere overraskende var det måske, at medicin håndteringskursus blev anset for ikke vigtigt af knap 20 % af respondenterne, mens resten anså det for meget eller lidt vigtigt. Kurserne er obligatoriske ifølge loven, hvis man er ufaglært og har under en vis arbejds erfaring i landbruget.

33 % af respondenterne svarede, at de ikke syntes, det var vigtigt, at medarbejderne var med i en ERFA-gruppe, mens kun 14 % svarede meget vigtigt.

Tabel 8. Respondenternes svar på spørgsmålet: Hvilke aktiviteter anses som vigtige for at opkvalificere medarbejderne? Tabellen viser %-fordelingen mellem meget vigtigt, lidt vigtigt og ikke vigtigt ud af 944 respondenter (175 af 1119 har ikke svaret)

	Meget vigtigt	Lidt vigtigt	Ikke vigtigt*
Jævnlig deltagelse i møder på bedriften	48,4	41,3	7,1
Deltagelse på temamøder eller konferencer	30,8	54,3	11,3
Deltagelse i faglige møder i landboforening	23,8	52,9	19,3
Deltagelse i korte kurser om dyrevelfærd	33,5	50,6	14,0
Kurser for ufaglærte i medicin håndtering	45,3	31,6	19,6
Deltagelse når egenkontrollen gennemgår dyrevelfærd	50,7	37,4	9,9
Særlige kurser på engelsk, f.eks. i dyrevelfærd, sundhed/sygdom for udenlandske medarbejdere	42,5	30,5	10,1
Medarbejderne deltager i ERFA-grupper	14,5	42,2	32,7

*Ved ikke er udeladt og derfor summeres ikke op til 100

5.8 Svar på spørgsmål om at have elever

I vores undersøgelse svarede 71,8 %, at de *ikke* har elever, mens 28,2 % havde ansat elever fra danske landbrugsskoler i varierende antal. 20 % havde én elev, mens 6 % havde to elever. Den type producenter, som havde flest elever var mælkeproducenter, og dernæst fulgte svineproducenterne, mens minkproducenterne havde færrest.

I de senere år har der været jævnlig debat i landbrugsmedierne om eleverne, f.eks. omkring lønnen (er de for dyre?), om deres arbejdsindsats (er de for tit syge, for sarte eller for uvidende om faget?) og om kløft mellem, hvad eleverne lærer på skolen, og hvad de skal kunne i praktikken.

Vi bad derfor landmændene (også de, der ikke havde elever) om at svare på en række udsagn omkring det at have elever ansat. Der kunne svares ved at krydse enig, hverken enig eller uenig, uenig eller ikke relevant.

Svarene viste bl.a., at lidt over halvdelen af respondenterne (51 %) anså eleverne for at være en god hjælp på bedriften. 6,8 % svarede, at de var uenige i dette, mens en tredjedel hverken var enige eller uenige. 2/3 af respondenterne mente, at det kunne være meget tidskrævende at have elever, og 2/3 mente, at det var dyrt at have elever, og at eleverne ikke har så mange færdigheder, når de kommer i praktik første gang (Se tabel 9).

Tabel 9. Respondenternes enighed /uenighed i en række udsagn om at have elever

Svarmuligheder	Antal svar	Enig %	Hverken enig eller uenig %	Uenig %	Ikke relevant %
<i>Elever er en god hjælp på bedriften</i>	843	51,0	33,0	6,8	9,3
<i>Det kan være meget tidskrævende at have en elev</i>	858	68,7	21,9	5,1	4,3
<i>Som landbrug har vi pligt til at tage elever fra landbrugsskolerne</i>	858	52,0	31,2	13,9	3,0
<i>Elever har ikke så mange færdigheder, når de kommer i praktik første gang</i>	855	68,0	23,6	3,7	5,0
<i>Det er dyrt at have elever</i>	860	64,7	24,8	6,4	4,1
<i>Der kan være en kløft imellem, hvad eleverne lærer på skolen, og hvordan vi arbejder i praksis</i>	851	41,1	42,0	11,3	5,6
<i>Store bedrifter har et større ansvar for at tage elever, end mindre bedrifter har</i>	855	27,4	36,4	32,4	3,9

5.9 Syn på udfordringer vedr. rekruttering i fremtidens landbrug

I denne del af undersøgelsen har respondenterne svaret på, om de oplevede, at det var svært at rekruttere nye medarbejdere, og om der var tilstrækkeligt med danske ansøgere med de ønskede faglige kompetencer. Fordelingen af svar kan ses i tabel 10.

Tabel 10. Respondenternes svar på spørgsmålet: Er det svært at rekruttere nye medarbejdere?

	%
Altid	6,8
Ofte	15,8
En gang imellem	26,5
Sjældent	26,4
Aldrig	14,7

% er beregnet ud fra 1119 minus de 150, som ikke har svaret, og ikke-relevant rubrikken er ikke medtaget, derfor summeres ikke op til 100 %.

Vi spurgte desuden, om der er tilstrækkeligt med danske ansøgere med de ønskede faglige kompetencer. 22,6 % af respondenterne svarede, at det altid eller ofte var et problem at få nok danske ansøgere, og samtidig svarede 26,5 %, at dette problem var der engang imellem. 7 % svarede, at der *aldrig* var nok danske ansøgere. Kun 6,4 % svarede, at der *altid* var nok danske ansøgere, mens 19,7 % svarede, at der *ofte* var nok.

Sammenfattende kan vi sige, at rekruttering, især hvis man vil have danske medarbejdere, blev anset for at være en udfordring.

Vi spurgte også landmændene, hvad der efter deres mening skal til, for at det bliver lettere for landbruget at rekruttere medarbejdere, og vi bad dem tage stilling til en række udsagn om mulige årsager til problemer med rekruttering. I tabel 11 ses respondenternes grad af enighed i udsagn om, hvad der forhindrer folk i at søge arbejde i landbruget. 49 % af respondenterne erklærede sig enige i udsagnet om, at landbruget, via medierne, har fået et dårligt image, som kan betyde, at folk ikke søger mod branchen. Et andet udsagn, hvor respondenterne fordeler sig ligeligt på enig/uenig, lyder: ”Potentielle ansøgere mangler viden om løn- og arbejdsforhold”. Her er den største gruppe, halvdelen af respondenterne, hverken enige eller uenige. 56,6 % af respondenterne er enige i, at skæve arbejdstider kan være en grund til, at folk ikke søger arbejdet i landbruget (Se tabel 11).

Tabel 11: Enig/uenig i udsagn i forhold til rekruttering af nye medarbejdere i landbruget.

Svarmuligheder	Antal svar	Enig %	Hverken enig eller uenig %	Uenig %	Ikke relevant %
Landbruget har gennem medierne fået et dårligt image, som kan betyde, at folk ikke søger mod branchen	1087	49,1	29,4	20,4	1,0
Man ønsker ikke skæve arbejdstider (aften/weekend)	1087	56,6	25,5	16,5	1,5
Potentielle ansøgere mangler viden om løn- og arbejdsforhold	1075	21,9	50,3	24,2	3,6
Frygt for smitsomme sygdomme afholder folk fra at søge	1083	8,7	35,0	53,4	1,5

Det udsagn, som flest var uenige i (over halvdelen af respondenterne), gik på, om frygt for smitsomme sygdomme afholdt folk fra at søge ind i landbruget. Her har vi også set på, om fordelingen af enig/uenig afhænger af typen af besætning (dyreart). Hos respondenter med svineproduktion erklærer 15,4 % sig enige i, at frygt for sygdomssmitte kan afholde folk fra at søge, mens 37,8 % var uenige. Blandt minkproducenterne var 5,6 % respondenter enige i det samme, mens 48,9 % var uenige, og hos malkekvægsproducenterne var 6 % enige, mens 63,7 % var uenige.

I forbindelse med rekruttering har vi også spurgt, hvad respondenterne mente, der skal til for at det bliver lettere fremover at rekruttere medarbejdere. Igen bad vi dem erklære sig enige/uenige eller hverken/eller i en række udsagn (Se tabel 12). Det udsagn flest respondenter var enige i lød: ”Der skal fokus på pleje af landbrugets image” (77,9 %).

69,5 % var enige i udsagnet ”Flere oplysningskampagner om landbruget i folkeskolen og på ungdomsuddannelserne (erhvervsskoler/gymnasier)”, mens 23,3 % var enige i udsagnet: ”Der er brug for flere oplysningskampagner i udlandet for at tiltrække kvalificeret arbejdskraft”.

Svarene fra dette udsagn har vi også prøvet at dele op mellem besætninger, som har udenlandske

medarbejdere og besætninger uden udenlandske medarbejdere. De respondenter, der har udenlandske medarbejdere, var lidt mere positive overfor kampagner i udlandet; 26,7 % erklærer sig enige, mens 21,5 % var uenige. Hos besætninger uden udenlandske medarbejdere var 18,1 % enige, mens 28 % var uenige.

Tabel 12. Hvad skal der til, for at det bliver lettere at rekruttere medarbejdere?

Svarmuligheder	Antal svar	Enig %	Hverken enig eller uenig %	Uenig %	Ikke relevant %
Der skal mere information ud om arbejdets karakter og dets positive udfordringer	1079	70,5	24,3	2,6	2,6
Der skal fokus på pleje af landbrugets image	1080	77,9	17,3	3,5	1,4
Flere oplysningskampagner i folkeskoler og på ungdomsuddannelser	1079	69,5	26,5	3,0	1,0
Flere oplysningskampagner i udlandet for at tiltrække kvalificeret arbejdskraft	1074	23,3	48,0	24,9	3,8
Der skal mere synlighed omkring at der er ordnede forhold i branchen omkring ferie, løn, etc.	1078	64,0	28,9	5,2	3,8
Vi skal sørge for, at landbrugsarbejde bliver mere varieret og mindre rutinepræget	1070	36,6	43,7	17,3	2,3

5.10 Andre synspunkter om rekruttering

I spørgsmålet om rekruttering har vi givet respondenterne mulighed for at fremkomme med kvalitative udsagn/synspunkter ud fra egne erfaringer om rekruttering og arbejdskraft. Det har 260 (23 %) af respondenterne benyttet sig af. Generelt er svar-andelen i spørgeskemaet højest i undersøgelsen omkring netop rekrutterings-spørgsmålene, og de udfordringer branchen har. Se afsnit om svar på det åbne spørgsmål i bilag 5.

6 Nøglepersonsanalyse: Medarbejdere og dyrevelfærd

Analysen af interview med nøglepersoner, som er knyttet til landbruget, men uden selv at være ejere eller medarbejdere, skal give forskeren/opdragsgiveren indblik i, hvordan en organisation er udfordret på et bestemt område – her organisationen ”danske landbrug med husdyrhold”, hvor vægten i interviewet er lagt på dyrevelfærd og medarbejdernes betydning for dyrevelfærden.

Formålet med at interviewe nøglepersoner, der kommer på husdyrbrug og møder medarbejderne, var at undersøge, hvilken betydning nøglepersonerne mente, at medarbejderne i husdyrproduktionen har i relation til dyrevelfærd under forskellige forhold – herunder blandt andet at se på, hvad der kan være med til at forme medarbejdernes erfaringer, deres forståelse af og holdninger til dyrevelfærd, og hvordan det udmønter sig i praksis.

Nøglepersonerne, otte i alt, blev valgt ud fra at sikre en variation i svarerne og derfor med forskellige faglige roller:

- 2 praktiserende dyrlæger i kvæg- og svinerådgivning
- 2 rådgivere i primærrådgivningen
- 1 projektchef i SEGES med særligt fokus på undervisning
- 1 bachelorstuderende med særlig erfaring omkring udlændinges roller
- 1 repræsentant for fagforeningen 3F (gruppeformand, Faglig, Grøn gruppe)
- 1 kontrollant, tilsynsførende dyrlæge i Fødevarestyrelsen

Rekrutteringen skete ved, at førsteforfatteren brugte sit netværk samt kontaktede rådgivere, og bad dem pege på forskellige mulige personer, som havde erfaringer med direkte kontakt til medarbejdere i landbruget – uden at være ejere.

Interviewene blev foretaget som semi-strukturerede, kvalitative forskningsinterviews med fokus på konkrete historier og eksempler. Nøglepersonerne blev spurgt, hvordan de møder medarbejdere i landbruget, og de blev bedt om at give eksempler på, hvordan de har erfaret/oplevet medarbejdernes rolle eller betydning i forbindelse med dyrevelfærd. De blev spurgt om særlige udfordringer i landbruget, når det gælder medarbejdere og dyrevelfærd – og om der var bestemte problematikker/temaer, som gik igen. Desuden blev de spurgt om, hvad de mente først og fremmest er med til at forme medarbejdernes forståelse af og holdninger til dyrevelfærd. De blev ligeledes bedt om at forholde sig til, hvilken type af viden de mener, medarbejderne skal have, hvordan de opnår den, og om de ser særlig udfordringer i forbindelse med udenlandske medarbejdere.

Interview med nøglepersoner er blevet valgt, fordi de repræsenterer sider af husdyrholdet, som både møder medarbejderne direkte, men også hører om dem indirekte gennem landmanden selv – og derfor kan de bidrage med en særlig indsigt i forhold til, hvilken rolle medarbejdernes spiller i forhold til dy-

revelfærd. Eftersom dyrevelfærd er et dynamisk og omstridt begreb, afspejles det også i analysen, at nøglepersonerne vægter dyrevelfærd forskelligt, nogle fokuserede mere på sundhed, andre på adfærd, men visse temaer gik igen hos alle deltagerne, f.eks. betydningen af management i forhold til hvad der påvirker medarbejdernes arbejde med dyrene.

I teksten er nøglepersonerne angivet ved fagligt tilhørsforhold men ellers anonymt. Navnene står opgivet i bilag 4, med mindre man har ønsket at være anonym.

Analysen blev foretaget som en meningskondensering (Kvale og Brinkmann, 2008), hvor vi vægtede at få størst mulig variation frem – men hvor nogle fælles temaer vil være fremhævet som mere dominerende end andre blandt de otte deltagere. Overskriften på de temaer analysen kom frem til er:

- Tema 1: Medarbejderne som styrende i hverdagen - kalibrering er centralt
- Tema 2: Ledelse/management som faktor
- Tema 3: Daglig håndtering af dyr
- Tema 4: Viden – er der tilstrækkelig viden til rådighed?
- Tema 5: Udenlandsk arbejdskraft
- Tema 6: Rådgiverens rolle

Et overordnet, tværgående tema, som ikke behandles for sig, kunne kaldes ”krise og pres i landbruget”. Stort set alle nøglepersonerne peger på en særlig risikofaktor her, når det handler om medarbejderne og dyrevelfærd, nemlig at krise og pres i landbruget kan føre til, at dyrene og dyrenes velfærd kommer til at stå sidst i rækken. Nøglepersonerne fremhæver, at hvis ejeren har begrænsede handlemuligheder for at lave forbedringer, smitter det af på medarbejderne og igen på velfærden. Besætninger, hvor der f.eks. har været råd til nyt og forbedret staldinventar, har langt bedre muligheder for at leve op til lovkravene, men også til at have menneskeligt overskud i forhold til både medarbejdere og dyr. Besætninger med luft i forhold til både ressource og økonomi, lever i højere grad op til mandskabsmæssig pleje og kan have fokus på medarbejdernes uddannelse. Det er også i disse besætninger, nøglepersonerne ser en høj grad af støtte i form af rådgivning.

De øvrige seks temaer gennemgås hver for sig.

Tema 1: Medarbejderne som styrende i hverdagen - kalibrering er centralt

Nøglepersonerne fremhæver i dette tema, at medarbejdernes rolle er voksende i landbruget – og samtidig fremhæver nogle, at en del af medarbejdernes arbejde også er blevet mere komplekst, mere specialiseret og mere videntungt.

Det stigende antal store ejendomme med mange dyr, hvor ejeren ikke nødvendigvis selv er til stede i hverdagen, gør, at det er særligt afgørende, hvordan og hvem der laver aftaler med medarbejderne, hvordan de oplæres og især, hvordan viden kalibreres/afpasses medarbejdere imellem.

Ledelsens signaler om dyrevelfærd blev af nogle nøglepersoner beskrevet som altafgørende (se tema 2), men samtidig blev det fremhævet, at det er medarbejderne, som udfører den daglige håndtering og pasning af dyrene. Manglende kalibrering medarbejdere imellem kan føre til dårlig dyrevelfærd for eksempel i forhold til behandling af syge dyr. Hvis medarbejderne ikke har fået samme viden eller er fælles om en forståelse af rutinerne, kan det gå ud over dyret.

Det er en central problemstilling, at man ikke er ordenligt kalibreret inden for en besætning, at man ikke får talt ordenligt sammen. Hvordan skal flytning foregå, hvordan løber man? Hvordan har man et fælles system for sygejournaler og behandling? Alt for ofte ser man, at der ikke er talt ordenligt om det på tværs. Måske kigger en medarbejder i sygeboksene, om de får foder, men hvor længe soen har gået der, og hvor længe hun har fået behandling, har han ikke styr på, og tror måske en anden har det. Hvem tager så stilling? Dette kræver fælles stillingtagen. (Rådgiver 1)

I temaet om kalibrering fremhæver nogle nøglepersoner vigtigheden af, at man som medarbejdere ”ser de samme ting”. Er man f.eks. enige om, hvad det vil sige, at et dyr ikke har det godt? Har man en fælles forståelse?

Under en kontrol gør jeg noget ud af, hvorvidt vi forstår det samme. Et eksempel kan være om brugen af en gummimåtte er god nok. Har de selv været henne og mærke med knæene, hvor hårdt det er? Kommer de tæt nok på til at se, at den er slidt og beskidt – og kan se de, hvor dårligt et dyr går? Det tager jeg mig tid til, hvis medarbejderen ellers er til stede, for det giver færre sager i retten. (Kontrollør, Fødevarestyrelsen)

Hvordan synliggørelse af fælles rutiner skal ske blev fremhævet som centralt i dette tema – og det fører frem til det næste tema, ledelsens ansvar, eller det som ofte beskrives som management.

Tema 2: Ledelse/management som faktor

Ledelsens betydning for, hvordan medarbejderne agerer i forhold til dyr, var et dominerende tema blandt de otte nøglepersoner, og det blev fremhævet på en lang række måder, hvor ordenes signal eller signalværdi blandt andet gik igen:

Signaler fra ledelsen kan markere særlige værdier i produktionens i forhold til:

- At opføre sig ordenligt i forhold til dyrene
- At overholde dyrevelfærdslovens intentioner – ledelsen har sat sig ind i loven og understøtter den med faglig information
- At ledelsen synliggør de vigtige rutiner i forhold til pasning af dyrene og jævnligt går med medarbejderne rundt i et fastlagt system og påtaler det, som man ikke synes er i orden samt giver dem faglig sparring.
- Fastlæggelse af systematik som vigtig faktor i forhold til dyrevelfærd.
- Vægt på relation og kommunikation mellem ledelse og medarbejdere er udgangspunktet for, hvordan standarden for dyrevelfærd sættes og opretholdes.
- Klar fordeling af ansvarsområder

Ledelsen skal være med ind over og selv være vant til at færdes i stalden. Det er ledelsen, som sørger for at medarbejderne lærer en systematik i pasningen, lige fra om der er vand og foder nok, til hvordan man iagttager dyret, f.eks. ser om det har smerter. Især er det et stort ansvar for leder og/eller driftsleder/fodermester at varetage loven og få medarbejderne til at varetage den – sætte sig ind i den. Hvad er KO-belagt, hvad er ikke? Det er kun rimeligt at medarbejderne kender til det.

(Dyrlæge 1)

Overholdelse af lovens intentioner, for eksempel om rode-/beskæftigelsesmateriale - får man tildelt det nok – her er det afgørende, hvilke slags signaler, den daglige ledelse sender om dette. Hvis man signalerer, at det her gør vi alene for at overholde loven, eller hvis man påpeger, at det betyder mindre, for ”de hvide biler har ikke været her endnu”, så sætter man et niveau. Relationen mellem leder og medarbejdere er faktisk udgangspunktet for dyrevelfærden. (Projektchef, SEGES/VSP)

Synlig ledelse, som viser, hvad det vil sige at opføre sig ordenligt i forhold til dyrene var et af temaerne. Herunder skildres det også som betydningsfuldt, at ledelsen – her i form af ejeren – ikke altid er fraværende, men også kan gå ind og være til stede.

I nogle sammenhænge fremhævedes øget teknologisering som en fordel i forhold til f.eks. overvågning af dyrevelfærd på forskellige niveauer, men blandt nøglepersonerne blev der også advaret mod dette:

Det er ingen løsning at automatisere sig ud af alt, for man skal også kunne tolke tallene. Der er altid mennesker bag, som skal tage hånd om det, og hvis man er vild med isenkram, skal man vide, hvordan man kan bruge det. At se på sine køer er måske ikke det store hit i dag – folk leder efter alle mulige genveje, men det central er stadig, at manglende føling med bedriften koster på velfærden.
(Dyrlæge 1)

Under dette tema fremhævede nogle nøglepersoner også spørgsmålet om, hvordan medarbejderne generelt bliver behandlet. Hvis arbejdsvilkårene ikke er gode, vil der blive 'sparket nedad', som en nøgleperson udtrykker det. Derfor har det stor betydning, hvilke rammer ledelsen giver medarbejderne i dagligdagen, både hvad angår løn- og boligforhold.

*Hvis det ligner lort, der hvor man selv skal bo, hvorfor skulle det så være bedre i stalden?
Dyrene kan blive ret ligegyldige i den sammenhæng. (Kontrollør, Fødevarestyrelsen)*

Kulturen, hele stemningen på arbejdspladsen inddrages også her som noget, der i høj grad er med til at understøtte medarbejdernes lyst og evner til at interessere sig for dyrenes velfærd. I den sammenhæng fremhæver nøglepersoner, at anerkendelse også har betydning – at ledelsen bemærker, når medarbejderne bestræber sig på at gøre, hvad der er aftalt.

Da jeg blev ansat på gård nr. 2, blev jeg inddraget langt mere aktivt og fik mere viden om dyrevelfærd end på den første gård. Tidligere blev velfærd aldrig nævnt. Den her anden landmand fik mig til at tænke på dyrene og han spurgte mig direkte: "Hvad synes du selv? Hvad tror du?" Han bad faktisk om min mening. Først dér begyndte jeg at kunne lide arbejdet. (Bachelorstuderende)

Samtidig fremhævede en nøgleperson, at forventningspresset, især til unge, dygtige elever, også kan blive for massivt, og det er svært at være ansat, for eksempel som elev, på en bedrift, der er i krise eller under pres, især der hvor ledelsen (ejereren) ikke deltager fysisk i hverdagen og ikke opdager, hvordan det foregår i det daglige.

Jeg husker en ung elev, en pige, som fik rigtig gode karakterer på skolen og virkelig havde stort potentiale. Arbejdsgiveren udnævnte hende allerede, mens hun var elev til en slags driftsleder, hvor hun fik tre medarbejdere fra Ukraine under sig og skulle stå for 1000 søer. Hun endte med at få stress og spiseforstyrrelser. Ansvarer var ganske enkelt alt for stort. Skolen vidste godt, hun var maksimalt presset, og de vidste, at den virksomhed hun var på, var under pres, for landmanden var ved at blive skilt og økonomien var dårlig, men arbejdsgiveren selv havde intet set - han blev faktisk rystet, da vi kontaktede ham og fortalte, hvordan hun havde det, og at hun ikke kunne holde til det.
(Gruppeformand, 3F)

Usynlig og fraværende ledelse blev nævnt af flere nøglepersoner som et problem i forhold til kombinationen af medarbejderne og dyrevelfærd, fordi der ikke ofres nok tid på at lære medarbejderne op. Blandt nye tiltag på området blev nævnt, at man som ledelse køber udefrakommende rådgivere til at stå for oplæringen.

Vi ser nogle gange, at ejerne/ledelsen ikke har tid til at lære medarbejderne op. Så går vi ind, som rådgivere, og gør det. Vi laver et skema sammen og gennemgår, hvad den nye medarbejder skal kunne, og hvornår han skal gøre det. Alle har travlt i dag, og hvis de nye ikke læres ordenligt op, får de en dårlig start, og det kan gå ud over dyrevelfærden. Nogle landmænd erkender også, at de er dårlige til at lære nye op, så de må uddelegere opgaven eller købe sig til hjælp. (Rådgiver 2)

Tema 3: Daglig håndtering af dyr

Dette område er også dominerende i nøglepersonernes fremhævelse af medarbejdernes betydning for dyrevelfærd. Flytning, kastrering, halekupering, smertelindring, medicinbehandling, fødselshjælp, evnen til at se på dyret - alt sammen blev nævnt som afgørende. Hvis medarbejderne ikke inddrages i at ændre på dårlige rutiner, og ikke har systematikken i orden i den daglige håndtering, går det ud over dyrevelfærden.

Jeg kom i en farrestald, hvor søernes bøjler var helt spændt ind – i hele stalden, og de der kunne være spændt ud, tre dage efter faringen, var det ikke. Jeg lagde mærke til det med det samme, alle søerne lå ned, men da de begyndte at rejse sig, stod hele bolværket og bumrede og det var tydeligvis ubehageligt for dyrene at rejse sig. Jeg tror ikke, medarbejderne så det. De går i det dag ud og dag ind, og det hele kan blive meget samlebandsagtigt, hvis man bare går rundt med musik i ørerne, i sin egen verden – uden ansvarsfølelse. Jeg gjorde opmærksom på det, og da de først lagde mærke til det, hvilken forskel det gjorde i forhold til, at soen kunne rejse sig mere ubesværet, jamen så blev der også rettet op på det. Nogle gange har det meget stor betydning, at få medarbejderne med rundt under en kontrol, eller få ejeren overbevist om, at man godt kan tage udgangspunkt i en kontrolrapport ved næste stald-møde, så den bruges til at involvere medarbejderne og motivere dem.

(Kontrollør, Fødevarestyrelsen)

Flytning af dyr blev nævnt som et eksempel på, at medarbejdernes håndtering har meget stor betydning, men samtidig er gård-systemerne i dag ofte meget utidssvarende og kommer for let til at rumme for mange dyr, som hele tiden skal flyttes – noget især medarbejderne i svineproduktionerne kan bruge rigtig mange kræfter på, hvis dyrene ikke skal lide overlast.

Det ser jeg som en stor udfordring – at landmænd, som har etableret deres ejendomme for år tilbage, har flere og flere dyr i staldene – blandt andet fordi søerne får flere grise per årssø. Det giver automatisk et stort logistisk problem, og man skal være virkelig dygtig for at styre problemer med overbelægning i gamle systemer. De her landmænd må ikke udvide eller kan ikke få lov, bankerne giver også afslag. Det kan godt gå ud over dyrevelfærden, at landmændenes staldsystemer ikke er tidssvarende og ikke er fulgt med lovgivningen. Den udvikling pålægger medarbejderne et kæmpestort ansvar, og det lægger et stort tryk på folk, som har med grise at gøre, fordi lovgivningen ikke tager hensyn til de mange forsinkelser der kan være i at få lov til at starte nye projekter. (Dyrlæge 2)

Tema 4: Viden – er der tilstrækkelig viden til rådighed?

Nogle af nøglepersonerne mente, at den tiltrækkelige viden omkring dyrevelfærd allerede er til rådighed. Dårlig dyrevelfærd handler ikke om manglende viden, blev det sagt, men snarere om, at adfærd kan være svær at ændre, og det tager tid at skabe ændringer. Disse nøglepersoner pointerede, at der er sket en positiv udvikling over de senere år - en del viden omkring dyrevelfærd er grundfæstet i dag, hvor man for år tilbage ikke så den samme viden.

Der er meget positivt at sige om medarbejdernes rolle i dag. Meget af det vi talte om for fem år siden er selvfølgeligheder i dag. For eksempel at skuldersår skal behandles, og at man bruge sygestier. Jeg oplever, der er en generel forståelse af nødvendigheden af, at loven skal overholdes, det skal vi ikke længere bruge helt så meget tid på at diskutere, for folk ved godt det hører med til at have grise, og det hører med til at svineproduktionen i Danmark har en høj standard. (Dyrlæge 2)

Et problem i forhold til viden og deling af viden blandt eller med medarbejderne kan være, at der hersker konstante diskussioner om, hvad slags viden der er den rigtige viden – og (nyere) teoretisk viden risikerer at blive talt ned uden at blive afprøvet, eller fordi systemerne ikke tillader, at det afprøves. Et eksempel fra en nøgleperson var at budskabet om, at meget halm er godt, er kendt af mange, men tales stadig ned af nogle, fordi det er en udbredt praksis, at man ikke kan bruge ret meget halm pga. gårdens gyllesystemer. Desuden tæller det som afgørende, hvad man "selv har prøvet" og selvaftprøvet viden har den højeste status hos nogle, regler eller ej. Medarbejdere kan, fremhævede en nøgleperson, imidlertid også opleve det som positivt at iagttage den forskel, der kan være på dyr, når de for eksempel får nok halm – og efterfølgende forsvarede medarbejderen det måske, fordi han/hun selv har iagttaget en forskel på dyrene og set, hvordan det har gavnet dem.

Viden om dyrevelfærd er, ifølge en af nøglepersonerne, nogle gange domineret af, at man bedst kan håndtere den velfærd, der går hånd i hånd med landmandens økonomi. Derimod kan det være svært at flytte en viden ind i faget, som kombinerer forskellige slags velfærdsforståelser, og hvor ydelsen og økonomien går hånd i hånd med dyrs følelser – og herunder også giver plads til positiv adfærd for dyr.

Den positive adfærd, den har mange medarbejdere det svært med. Altså dyrs glæde, at få plads til den. Det kan skyldes manglende viden, for eksempel også hos de udenlandske medarbejdere (...) og så kan det være, at man er så presset på økonomi og mandskab, at man bare ikke kan ændre på rutinerne, selv om man godt ved, at det her er ikke, hvad jeg burde gøre. Man kan desuden have vældig svært ved at arbejde med dyrevelfærden, når man er klemmt på økonomien. (Projektchef, SEGES/VSP)

Viden om dyrevelfærd kan også være styret af, at loven er lavet "fordi mennesker synes godt om at se dyrene løse", påpegede en af nøglepersonerne, men hvor for eksempel loven om løse søer medfører nye udfordringer (slagsmål) – og medfølgende skader for søerne, situationer, som medarbejderne skal kunne håndtere.

Når det handler om viden om dyrevelfærd, kom kommunikation mellem medarbejder og ledelse igen op som noget centralt. En nøgleperson fremhæver projektet SoLiv (Anonym 9, 2016) som et eksempel på, at synliggørelse af viden, overlevering af viden samt kommunikation mellem medarbejdere og ejer viste sig at være centralt, og man har erfaring for, via dette projekt, at denne kommunikation øger overlevelsen hos søerne, fordi man sætter tidligere ind med netop overlevering af viden.

Manglende viden hos ejeren/lederen, så medarbejderne ikke får de rigtige informationer, blev også nævnt af en nøgleperson. Hvis ejeren ikke er opdateret og sjældent ser med nye øjne på sin besætning, eller går for meget alene, smitter det af på velfærd. Ligeledes blev det nævnt som et problem i nogle besætninger, at lederne ikke ved, hvad det vil sige at lede. De er blevet ledere uden at være uddannede til det, men alene fordi bedriften er vokset.

Jeg arbejder lige nu i en besætning med et projekt om sunde køer. Landmanden, dyrlægen, medarbejderen og jeg arbejder sammen om at indkredse, hvorfor der dør så mange køer i besætningen. Ejeren ser ikke altid de syge dyr og det smitter af på medarbejderen – som ikke ved, hvad man stiller op, når et dyr har det dårligt. Måske er medarbejdere en elev, der lige er kommet fra grundkurset på skolen og ikke har den nødvendige viden endnu. Medarbejdernes viden farves altid af, hvad der er ok for "manden selv". (Rådgiver 2)

Reelt er det sådan, at en del ledere i landbruget ikke har nogen lederuddannelse. Man er blevet leder, fordi bedriften er vokset. Derfor kan der være stor uvidenhed om, hvad det vil sige at lede. Nogle har naturligt evne for det, men der er også risiko for uvidenhed om ledelse og mangel på ledelsesværktøjer. (Projektchef, SEGES/VSP)

Nøglepersoner, der nævnte, at medarbejdere kan mangle viden, gjorde det blandt andet ved at påpege, at ikke alle medarbejdere får tilstrækkelig mulighed for at deltage i for eksempel temamøder, kurser eller konferencer. Desuden blev det påpeget, at ejere, som går alene i en mindre besætning, ofte ikke har tid og overskud til at opsøge viden, deltage i ERFA-grupper eller komme ud og se andet end hans eget, og i den type besætninger kan ligge en særlig risiko for dyrenes velfærd.

Sådanne mindre besætninger kan udgøre et særligt risiko-kriterium for dårlig dyrevelfærd. De har ikke haft økonomi til at lave de nødvendige omstillinger. Tit bliver der lavet diverse fiksfakserier bygningsmæssigt og på inventaret, for at få det til at hænge sammen og til at leve op til lovgivningen. Ejeren er måske selv eneste ansatte og kan gå og hidse sig vældigt op over, at søerne skal være løse, se det som dyrplageri, men ofte udspringer det af, at han ikke har økonomien til at lave ordentlig løsdrift, så det fungerer ikke optimalt, hverken med plads, indeklima eller gulvtype og strøelse, og han har problemer med gruppeslagsmål. Derfor forekommer det ham, at den lovgivning er det mest teoretiske sludder han nogensinde har været udsat for, og i rollen som kontrolmyndighed er det svært for mig at overbevise ham om andet. (Kontrollør, Fødevarestyrelsen)

Tema 5: Udenlandsk arbejdskraft

Nøglepersonernes besvarelser er her delt op i fire undertemaer: Uddannelse og viden. Kendskab til regler og rutiner. Risiko for hierarkier. Manglende sammenhænge mellem specialerne.

Mange landbrug har udenlandsk arbejdskraft, og andelen af udlændinge er omfattende, især i svineproduktionen, som vist i spørgeskemaundersøgelsen. Flere nøglepersoner fremhævede, at udgangspunktet, når man drøfter udenlandsk arbejdskraft og dyrevelfærd bør være, at udlændinge er lige så forskellige og lige så vidende som danskerne, men kommunikationen er og bliver et helt centralt emne, både på grund af sproget og på grund af forskellige kulturelle baggrunde og erfaringer.

Dele af den udenlandske arbejdskraft kommer til Danmark uden nogen særlig form for baggrund i landbruget men først og fremmest med et ønske om at tjene penge, klare sig selv, få et nyt liv eller bare komme hjemmefra, ændre på sit liv og sine muligheder. Andre har landbrugsuddannelser i forskellige former eller måske veterinærlignende baggrund, men det behøver ikke betyde et kendskab til, hvordan en intensiv husdyrproduktion fungerer.

For nogle kan udgangspunktet handle om alt andet end dyrevelfærd – eller som en af nøglepersonerne siger: ”Dyrevelfærd, det var jo ikke et ord, der blev brugt på den første danske gård, jeg kom til. Det var godt nok en økologisk besætning, men det kendte jeg heller intet til, og ingen forberedte mig på det. Mit kendskab til dyr fra min uddannelse omfattede slet ikke noget med dyrevelfærd.”

Der var ikke noget snak om velfærd hos dyrene. Jeg måtte gradvis lære at forstå det her med tilbageholdelsestid på mælken, hvis køerne blev behandlet og i det hele taget med, at man behandlede dem mindre med medicin i den her besætning. Landmanden talte meget dårligt engelsk og talte aldrig til mig om ret meget, og jeg vidste intet om fagforening eller den slags. Jeg havde ikke bil og ingen talte med mig om det praktiske med at spise sundt, eller hvordan det er at arbejde, hvis man ikke har ordentlig mad, og det havde jeg ofte ikke. Og dyrs adfærd eller den slags – det var ikke et emne, nogen forklarede mig. Jeg var en slags robot, kan jeg se i dag. Jeg begyndte også gradvist at se mig selv sådan, som en slave – og da jeg kom fra en meget religiøs baggrund, tænkte jeg også i begyndelsen, at det måtte være Guds vilje, jeg måtte bare holde ud. Jeg måtte blive i det, selv om jeg mistrivedes, fordi sådan så Gud på det, men det hjalp mig ikke. Jeg holdt ud i et år, men jeg tænker stadig tilbage på det år som det sværeste år i mit liv. (Bachelorstuderende)

Forskellige svære dilemmaer, for eksempel at man gerne vil foregive at kunne noget og ikke kan tillade sig at vise sin uvidenhed eller stille åbenlyse spørgsmål uden at fremstå som dum, kan være med til, at kommunikationen mellem arbejdsgiver og udenlandsk arbejdskraft bliver ekstra dårlig. Samtidig kan udenlandsk arbejdskraft fremstå som billig arbejdskraft, en gruppe til hvem man ikke behøver have den store forventning, de skal bare udføre de aftalte rutiner.

Jeg håber, der er færre af de arbejdsgivere i dag, som bare henter os ind, fordi vi er billig arbejdskraft. Vi fremstår jo som dumme, fordi vi ikke ved noget – men jeg tror, at hvis man ingen forventninger bliver mødt med – og måske heller ingen forventninger har til sig selv, så går det let galt. På den anden gård jeg kom til, var det fuldstændig anderledes. Jeg blev involveret, landmanden fik mig til at tænke på dyrene, han spurgte mig, hvad jeg syntes, han spurgte mig om min mening. Det første sted skulle jeg bare fodre og malke, men det andet sted... fra det øjeblik jeg lærte om køerne, hvordan man skal håndtere dem, interagere med dem, så var det en helt anden oplevelse, og jeg begyndte at kunne lide arbejdet. (Bachelorstuderende)

Uddannelse og viden

Hvordan sikres den udenlandske arbejdskraft den nødvendige viden? Uddannelse af udlændinge fremhævedes generelt af nøglepersonerne som vigtigt.

Generelt synes jeg, alle medarbejdere er godt hjemme i lovgivningen, også østeuropæerne, men der vil jo altid være et kommunikationsissue i forhold til dem. De er normale, intelligente mennesker, hvis de bare får budskaberne kommunikeret. Det kan kræve særligt fokus, og vi har da også lige afholdt et farestaldskursus for 30 russere og ukrainere, hvor de blev undervist af dyrlæger og med tolk. Den slags kunne udvikles endnu mere, og det gør også, at de føler sig værdsatte. Den største udfordring er at få uddannet de ukrainere, der kommer her og arbejder i svineproduktionen. Der er rigtig mange ting, som kan gå hen over hovedet på dem, hvis ikke ejeren kan forklare det, og det kan skabe en ligegyldighed, som ikke fungerer, når man har med levende dyr at gøre. Men man skal passe på med at generalisere – vi har også østeuropæere, som er meget selvhjulpne og fungerer som driftsledere, mens andre mest går med en højtryksrenser – deres kompetencer er yderst forskellige. (Dyrlæge 2)

Nøglepersonerne pegede på flere forskellige aspekter, når det gjaldt udenlandsk arbejdskraft og viden. Det ene var spørgsmålet om deres baggrund. Hvis de er ufaglærte, står de med et særligt behov. Kurser for udenlandske medarbejdere fremhævedes af flere som nødvendigt og en opgave, som f.eks. dyrlægerne/rådgiverne allerede nu påtager sig en del steder.

Det andet var spørgsmålet om sproget – at meget kan gå galt, og megen viden kan gå tabt i daglige rutiner, fordi man ikke kommunikerer på samme sprog. Ofte blandes engelsk og dansk – og måske svares der bare ”ja”, når man som leder spørger om en besked er forstået, fordi medarbejderen ikke ønsker at blotte sin manglende forståelse eller sin uvidenhed. Sprog er en evigt forstyrrende faktor i forhold til, hvilken viden den udenlandske arbejdskraft kan byde ind med eller tage imod. Det blev fremhævet, at nogle producenter/driftsledere er særligt gode til at involvere udenlandsk arbejdskraft og sikre et socialt fællesskab – og nogle er gode til at bakke op om udlændinges forsøg på at lære dansk, mens andre ikke evner det.

Jeg husker et eksempel, hvor den normale kalvepasser i hverdagen, (ejerens kone) skulle holde fri i weekenden, og hun bad så de to medarbejdere, som var fra Ukraine, og som altid malkede i weekenden, om at 'holde øje med kalvene'. Da hun kommer tilbage fra weekend, opdager hun, at en af kalvene ikke har det særligt godt. Den har ikke spist og drukket, men medarbejderne har ikke ageret i forhold til dette og ikke sagt noget efterfølgende. De forklarer hende, at de jo har 'holdt øje' som de blev bedt om, men de har ikke haft viden om, hvad de skulle gøre, hvis de så forandringer og har ikke forstået, at det var en del af opgaven. (Rådgiver 2)

En af nøglepersonerne pegede på, at mere uddannelse, højnelse af det faglige niveau, generelt burde give god mening i forhold til dyrevelfærd. Det dyreetiske kan bedste bringes i fokus, hvis man tænker i så vidt muligt at ansætte faglært arbejdskraft, fremhæves det.

Vi burde højne niveauet generelt ved at kræve, at man ansætter mere faglært arbejdskraft. Minkfarmene har krav til medarbejderne om kurser i dyrevelfærd i dag, og det burde være holdningen generelt, at hvis man vil have mere etik omkring dyrene ind i hverdagen på gårdene, så kan det bedst ske ved at højne det faglige niveau. (Gruppeformand 3F)

Kendskab til regler og rutiner?

Det gik ofte igen hos nøglepersonerne, at udenlandske medarbejdere kan have det vanskeligt med at aflive syge dyr i tide (og dermed lade syge dyr gå for længe). En nøgleperson fremhævede, at hvis man kommer fra en kultur, hvor det er indarbejdet, at dyret for alt i verden skal overleve, for det er der mest økonomi i, og alt andet forekommer som spild, kan det være svært at acceptere, at man skal aflive, fordi dette ses som mere rentabelt, eller fordi det er bedre for velfærden ikke at behandle på dyret længere. En anden nøgleperson tilføjer til dette dilemma, at det samme problem/den samme udfordring kan danske medarbejdere også have, ikke nødvendigvis af samme årsag, men fordi det ikke er en opgave som er "specielt sjov."

*Jeg husker en østeuropæer, han var veterinæruddannet, og han var overbevist om, at en ko med et brækket ben for alt i verden burde overleve. Det med bare at aflive - det gik ham på.
(Gruppeformand, 3F)*

Jeg holder meget af at arbejde med køer, men at slå dem ihjel bryder jeg mig ikke om. Jeg kan simpelthen ikke aflive en ko, og jeg måtte sige lige ud til landmanden, at det måtte han finde en anden til. Hvis loven tvang mig til det, ja, men så måtte jeg jo gøre det, men jeg foretrækker klart ikke at gøre det, jeg syne, det vil være svært. Jeg foretrækker, at man ringer til dyrlægen, og får ham til at gøre det. (Bachelorstuderende)

Viden om, hvordan man bruger medicin, fremhæves af en nøgleperson, som et særligt problem i forhold til udenlandsk arbejdskraft. De har det obligatoriske medicin håndteringskursus, men alligevel ser man en lemfældig omgang med medicin hos nogle, hvor de ikke følger dyrlægens anvisning og ikke behandler i den aftalte tid, enten for kort tid eller for lang tid, og her er den praktiserende dyrlæges kommunikation med medarbejderne ekstrem vigtig.

I andre situationer kan kontrollen være den, der skal kommunikere med udenlandske medarbejdere og påpege regler, der ikke er overholdt. Dette kan også være en fuldstændig uvant situation for en medarbejder.

Jeg har stået i en situation, hvor en udenlandsk driftsleder viste mig rundt under en kontrol, og han følte sig meget antruffet af os. Han kom fra en baggrund, hvor man havde et virkelig dårligt forhold til offentlige myndigheder, og det gjorde ham meget nervøs. Samtidig talte han dårligt engelsk. Han følte sig angrebet, og det var svært at få en ordentlig dialog med ham. (Kontrollør, Fødevarestyrelsen)

Risikoen for hierarkier

Som et specifikt problem med udenlandsk arbejdskraft og samarbejdet med for eksempel dansk arbejdskraft, nævnte nogle af nøglepersonerne risikoen for, at der opstår hierarkier – for hierarkier kan give uklar kommunikation, som igen går ud over dyrevelfærden.

Interne hierarkier kan altid opstå, også hvor der kun er danskere, men jeg har erfaret, at udlændinge, som har opbygget deres eget hierarki imellem sig, kan have større respekt for, hvad en af deres egne landsmænd siger, end hvad en dansk driftsleder for eksempel siger. Eller de lytter mere til ejeren end til driftslederen. Vi så det i projekt Pattegriseliv, hvor den danske driftsleder kunne have svært ved at dæmme op for problemer, som opstår udlændinge imellem. På den måde bliver det en sammenblanding af mange problemer, sprog, hierarkier, kommunikation. (Projektchef, SEGES/VSP)

En anden nøgleperson nævnte, at hvis man ikke er meget bevidst om det i en produktion med blandt arbejdskraft, kan der opstå det, som man nogle steder kalder ”Ukrainer-arbejde”, hvor den nederst rangerende arbejdskraft ender med de mest ensidige jobs, dem, der altid skraber båse, malker på skæve arbejdstider etc., og hvor malkning, uanset hvor vigtigt det måtte være, rangeres til noget, der er lavere i hierarkiet, og som derfor betyder, at man ikke får den samme viden eller blive inddraget på samme måde som de øvrige medarbejdere i produktionen.

Det værste eksempel jeg har hørt om var et sted, hvor kun de danske medarbejdere fik nyt tøj med gårdens logo, mens det udenlandske hold, som altid malkede og ikke var der på samme tid som de andre, fik udleveret genbrugstøj. (Dyrlæge 1)

Måden udenlandsk arbejdskraft rekrutteres på – om det er via bureauer, via egne netværk eller som praktikanter i kortere forløb, kan også spille ind på, hvordan deres position er på arbejdspladsen – og dermed igen på dyrevelfærden. Billig arbejdskraft, som ikke har ordenlige aftaler, ikke har pension eller andre normale rettigheder og heller ikke er organiserede, kan betyde, at man som medarbejder slet ikke er i en position, så man kan få sagt fra i tide, hvis man oplever problemer med dyrevelfærd eller med arbejdsmiljøet i det hele taget.

Medarbejdernes muligheder for at sige fra, hvis de oplever dårlig dyrevelfærd, har jo betydning, men hvis de selv er under pres, fordi de er ansat som billig arbejdskraft, så er syge dyr måske ikke det vigtigste – så handler det om, hvordan de selv overlever et dårligt arbejdsmiljø. Også for unge danskere kan det være svært at stå op imod en arbejdsgiver, hvis tonen er, at man ikke skal blande sig. Vi oplever da, at folk kan være bange for at rejse en faglig sag, fordi man så kan risikere at blive bortvist. (Gruppenformand, 3F)

Manglende sammenhænge mellem specialerne

Hierarkier kan også være et udtryk for manglende sammenhænge mellem forskellige specialer og behøver langt fra kun at have tilknytning til udenlandsk/dansk arbejdskraft. Medarbejdere, der udfører hver sin opgave, men ikke taler sammen samt mangel på sammenhæng mellem de forskellige niveauer af opgaver, blev også fremhævet af nøglepersoner.

Det kan gå helt grelt til, når den ene medarbejder med sit eget speciale ikke giver sin viden videre. Vi havde et eksempel med en fodermester, der gik alene blandt køerne og holdt tilsyn, hvor man så havde en anden ansat til at være den, der blandede foder. De talte ikke sammen, så viden om majsfoder, som var begyndt at rådne, blev ikke videreformidlet – og en række dårligdomme hos køerne, der kunne tilskrives dårligt foder, blev opdaget meget sent. Vi ser også, at de hold der malker ikke nødvendigvis får formidlet videre til de andre medarbejdere, hvad de ser. En tavle i stalden bliver måske ikke brugt, og når det næste hold møder, er de andre kørt hjem. (Rådgiver)

Endelig fremhævedes det også i forbindelse med udenlandsk arbejdskraft – at der eksisterer et bagvedliggende problem, som omhandler rekruttering af arbejdskraft i landbruget og herunder hyppig udskiftning af personale. Ingen af nøglepersonerne har dog konkret viden om størrelsen på problemet med hyppig udskiftning af personalet – dog er det et faktum, at udenlandske praktikanter i dag kun må være i landet i ét år – derefter skal de ansættes.

Derimod ved vi med sikkerhed, at aldersgennemsnittet hos ejerne i landbruger er højt, hver fjerde ejer er over 65 år – og samtidig med at der bliver færre men større landbrugsproduktioner, er det i de senere år blevet sværere at rekruttere dansk arbejdskraft, ligesom der har været et fald i ansøgningerne til landbrugsuddannelsen. I de to sidste år har der dog været en positiv fremgang på lederuddannelsen.

Både kvæg- og svinesektoren samt SEGES har sat kampagner i gang i forbindelse med branchens image, herunder ansættelse af nye arbejdere. Hele rekrutteringsproblemet fremhævedes af nogle af nøglepersonerne som en bagvedliggende udfordring, hvor dyrevelfærden får andel i problemet, hvis man ikke har en stabil, veluddannet arbejdskraft på gårdene.

Det er et særligt problem at få personalet til at handle rigtigt, hvis de ikke når at blive sat ordenligt ind i reglerne – og her kan en stor udskiftning spille ind. Kender de nyansatte reglerne? Ved de, hvor kompliceret velfærdslovgivningen i Danmark er? Jeg har mødt flere, som slet ikke vidste, hvor alvorligt vi ser på det ved en kontrol, hvis søerne ikke er løse fire uger efter løbning. Det var ikke et krav, de kendte. Vi spørger nogle gange, hvorfor gården ikke har et mere kvalificeret personale, og får at vide, at det kan de ikke få, fordi ingen søger eller fordi de, der søger, hurtigt bliver syge, og så ikke kommer halvdelen af tiden. (Kontrol-lør, Fødevarestyrelsen)

Jeg tror ikke så meget, det handler om lønnen, når der er besvær med rekruttering. I mange år har man lukreret på udenlandsk arbejdskraft og har på en måde mistet forbindelsen til de danske arbejdstagere. Trælse sager i pressen gør også, at folk ikke søger, sektoren har på en måde kørt sig selv ind i en blindgyde, hvor der ikke er attraktivt at være. Og så er det jo attraktivt med udenlandsk arbejdskraft, som ingen spørgsmål stiller, men bare gør hvad der bliver sagt. (Gruppenformand, 3F)

Tema 6: Rådgiverens/dyrlægens rolle

Rådgiverens rolle og dyrlægens rolle blev nævnt af flere nøglepersoner som væsentlig, men også krævende. Det kan være vanskeligt at inddrage medarbejderne i ny viden eller i samtaler om daglige rutiner, for det er ikke altid, at en tilkaldt dyrlæge eller en rådgiver overhovedet møder medarbejderne. Dette afhænger helt af ejerens holdning til eller interesse i, at dyrlægens/rådgiverens viden også skal omfatte medarbejderne.

Om jeg får dem i tale..., det afhænger af ejeren. Hvis ejeren bare sender medarbejderen ud for at højtryksrense, så kan jeg ikke forhindre det, han bestemmer jo, hvordan arbejdskraften fordeles, men som alle andre steder er der meget stor forskel på, hvordan man gør dette. Landmænd har forskellig ledelsesstil, ligesom vi andre har det. (Dyrlæge 2)

Det blev nævnt, at der er stor forskel besætningerne imellem, når det handler om at inddrage dyrlægen/rådgiverne i forhold til medarbejderne. Nogle inddrages automatisk via fodermesteren/driftslederen, og i nogle besætninger er alle med, når dyrlægen/rådgiveren er på besøg.

Det, som især kan stille dyrlægen/rådgiveren i en svær position, er der, hvor ejeren ikke er der ret meget selv, men har andre jobs at varetage – og hvor det kan være uklart, hvem eller hvordan der holdes hånd i hanke med f.eks. dyrevelfærden.

7 Diskussion

Vi har i denne rapport arbejdet ud fra følgende forskningsspørgsmål:

- Hvem er medarbejderne i dansk landbrug, og hvordan beskriver ejerne deres baggrund (nationalitet, stillinger, uddannelse) og behov for efteruddannelse – herunder også ejernes syn på rekrutteringsudfordringer i landbruget
- Hvilke særlige temaer kan gøre sig gældende i forhold til medarbejdernes betydning for dyrevelfærd?

Det første forskningsspørgsmål har vi søgt besvaret gennem en spørgeskemaundersøgelse, som blev udsendt til 3013 producenter (malkekvæg, svin og mink), og hvor vi fik en svarprocent på 37. Svarprocenten er højere, end hvad man kan forvente ifølge tilsvarende spørgeskemaundersøgelser rettet til landmænd og udsendt uden rykker (Elbers et al, 2010, Huxley and Whay, 2006, Thomsen et al, 2012). Vi anser antallet af respondenter for at være en repræsentativ stikprøve, fordi fordelingen af respondenter i forhold til, hvilken produktion de har (dyreart), samt fordelingen set i forhold til størrelsen af deres besætninger (antal dyr) svarer til fordelingen i den population, som fik tilsendt spørgeskemaerne. Desuden viser en analyse af den gruppe, der har fået skemaet, men ikke har svaret (63 %), at denne gruppe også er repræsentativ for den samlede population (3013 inviterede) i forhold til fordelingen på dyrearter og besætningernes størrelse.

Det fremgik af spørgeskemaundersøgelsen, at halvdelen af respondenterne har mindst én udenlandsk medarbejder, og at andelen af medarbejdere fra udlandet samlet set udgør over en tredjedel af de ansatte. Undersøgelsen viser også, at holdningen blandt respondenterne til at have udenlandske medarbejdere er delt i to: Havde man udenlandske medarbejdere, anså man generelt dette for mindre udfordrende, end hvis man ikke havde. Et eksempel er respondenternes holdning til udsagnet ”Udenlandske medarbejder er mere arbejdsvillige og fleksible end den danske arbejdskraft.” Her erklærede 52,1 % af respondenter med kun danske medarbejdere sig enige, mens 84,5 % af respondenterne med kun udenlandske medarbejdere var enige. Lignende opdeling så vi på et udsagn om, at udenlandske medarbejdere har mindre sygefravær end danske.

Når vi går fra fordele ved udenlandske medarbejdere over til udfordringer ved at have udenlandsk medarbejdere ses en lignende opdeling på nogle af udsagnene, f.eks. erklærede 23,9 % med udenlandske medarbejdere (4 eller flere) sig enige i sætningen ”Mangel på kendskab til dansk lovgivning er et problem”, mens 52,8 % af de respondenter, der udelukkende har dansk arbejdskraft, var enige.

Resultaterne viser, at respondenterne har klare holdninger til (eller erfaringer med), hvilke medarbejdere de foretrækker – nogle gange i retningen af, at enten har man KUN danske eller også har man KUN udenlandske medarbejdere. På et par områder nærmer de to grupper sig dog hinanden, for eksempel er henholdsvis 86,8 % (UDEN udenlandske medarbejdere) og 62,0 % (MED udenlandske med-

arbejdere) enige i, at der er risiko for misforståelser eller fejl, når man har udenlandske medarbejdere ansat.

Landbrug og Fødevarer har i to analyser fra 2015 slået fast, at man ikke kan undvære udenlandsk arbejdskraft i fremtiden, men skal og bør se det som en vigtig ressource for landbruget (Landbrug & Fødevarer (2) & (3), 2015). Nærværende undersøgelse viser, at respondenternes er enige i de udfordringer branchen har med hensyn til rekruttering af medarbejdere i fremtiden. For eksempel var næsten 3/4 enige i, at landbrugets image- problem er en stor del af problemet, og at det blandt andet kan håndteres med flere oplysningskampagner i folkeskolen og på ungdomsuddannelserne. Derimod var der kun en lille interesse for at lave oplysningskampagner i udlandet i forbindelse med at rekruttere medarbejdere – en interesse, der dog var en smule større hos producenter, der allerede i dag har udenlandske medarbejdere.

En anden udfordring, som undersøgelsen peger på, er, at kun knap halvdelen af de danske medarbejdere – og endnu færre af de udenlandske, har en uddannelse som faglærte landmænd. En temmelig stor gruppe medarbejdere er ufaglærte – 24,2 % af de danske og 34,6 % af de udenlandske medarbejdere. Tallet stemmer i nogen grad overens med Landbrug og Fødevarers tal på området, som viser, at hver fjerde medarbejder i landbrugs- og fødevarerbranchen har folkeskolen som højeste uddannelse, mens hver anden er faglært. Vi finder, at resultatet rejser et spørgsmål om, hvordan uddannelsesniveaet i dansk landbrug sikres fremover? Undersøgelsen viser nemlig også, at kun lidt over en fjerdedel af respondenterne (28,2 %) har ansat elever fra danske landbrugsskoler. Elev-problematikken er for nylig bekræftet i en undersøgelse fra maj 2016 foretaget af Landbrugsavisen, som viser, at mange landmænd tøver med at tage elever eller helt er stoppet med det⁶. I det åbne spørgsmål i denne undersøgelse, hvor respondenterne selv kan skrive om udfordringerne i forhold til rekruttering (se bilag 5), peges der for eksempel på, at det er både billigere og mere effektivt at ansætte udenlandske medarbejdere end at tage danske elever. Det er ikke en forklaring, som kan kvantificeres, men blot et af respondenternes mange kvalitative bud på de problemstillinger de står overfor, når man beslutter, hvem der skal ansættes som medarbejdere, og hvordan medarbejderne indgår i hverdagen i et husdyrbrug, hvor antallet af bedrifter bliver stadig færre men til gengæld større. Samme problemstilling, prisen for elever kontra prisen for en medarbejder, ses også i Landbrugsavisens undersøgelse. Samtidig betyder ny lovgivning, som vi fortæller om i baggrundsafsnittet, at praktikanter, som i høj grad er kommet fra blandt andet Ukraine, fremover dels får sværere ved at komme ind, dels får sværere ved at blive efter de 12 måneder, de må arbejde i Danmark. Det kan føre til hyppigere udskiftning af medarbejdere – og dermed til en større strøm af nye, uprøvede medarbejdere, som kun er i landet i kort tid.

⁶ <http://landbrugsavisen.dk/hver-tredje-landmand-dropper-elever>

En markant andel af respondenterne synes ikke, at efteruddannelse er noget deres medarbejdere mangler. For at få mere indblik i, hvad respondenterne anså som vigtigt for at opkvalificere medarbejderne i hverdagen, spurgte vi desuden ind til en række valg på dette område, og bad respondenterne svare på, hvad de syntes var meget vigtigt, lidt vigtigt eller ikke vigtigt. Her viste det sig, at det som havde højest prioritet var, at medarbejderne jævnlige deltager i møder på bedriften, noget næsten 90 % af respondenterne fandt lidt eller meget vigtigt, men en stor gruppe respondenter syntes også, det var meget/lidt vigtigt, at medarbejderne deltager, når egenkontrollen bliver gennemgået. Konkrete kurser i f.eks. dyrevelfærd havde ikke helt samme interesse, dog erklærede 33,5 %, at de fandt denne mulighed meget vigtig, mens 50,6 % svarede, at det var lidt vigtigt. Det resultat, som tydeligst viser hen til udfordringerne ved at have udenlandske medarbejdere, er, at næsten ¾ af respondenterne fandt det meget eller lidt vigtigt, at der var mulighed for særlige kurser på f.eks. engelsk i dyrevelfærd, sundhed/sygdom for udenlandske medarbejdere.

Vi har i interviews med nøglepersoner samlet en række overordnede temaer, der gør sig gældende i forhold til medarbejdernes betydning for dyrevelfærd:

- Medarbejderne som styrende i hverdagen - kalibrering er centralt
- Ledelse/management som faktor
- Daglig håndtering af dyr
- Viden – er der tilstrækkelig viden til rådighed? Udenlandsk arbejdskraft
- Rådgiverens rolle

Nøglepersonerne fremhævede betydningen af en tydelig ledelse, som udstikker kursen for, hvad man vil acceptere eller ikke acceptere på dyrevelfærdsområdet samt af, at medarbejderne har en fælles viden. Vi vil her primært nævne de særlige problemstillinger som nøglepersonerne pegede på i forbindelse med viden om dyrevelfærd – samt betydningen af udenlandske medarbejdere, fordi denne gruppe udgør så stor en andel af medarbejderne i husdyrbruget.

Udgangspunktet for at drøfte udenlandske medarbejders rolle i forhold til dyrevelfærd må være, at de er lige så forskellige og lige så vidende som danskerne, men kommunikationen eller manglen på kommunikation blev anset som centralt, både på grund af sprogforskelle og på grund af forskellig kulturel baggrund og erfaring. Kurser for ufaglærte udenlandske medarbejdere nævntes som et behov, som i dag kun imødekommes nogle steder i landet via rådgivere/dyrlæger. Der blev desuden peget på, at en generel højnelse af det faglige niveau kan være centralt i forhold til dyrevelfærd, men samtidig er det også et tema i nogle af nøglepersonernes forståelse, at tiltrækkelig viden på sin vis allerede er til rådighed ude i besætningerne. Dårlig dyrevelfærd handler ikke alene om tilførelse af konkret viden, men i høj grad også om, at adfærd kan være svær at ændre (hos både danske og udenlandske medarbejdere), og det tager tid at skabe ændringer. Desuden blev der peget på en uenighed iblandt fagfolk og medarbejdere om, hvad der er ”den rigtige viden”, og nyere (teoretisk) viden risikerer at blive talt ned i praksis uden at blive afprøvet. Desuden tæller det som afgørende, hvad man selv har prøvet – selvafrøvet

viden har høj status hos nogle medarbejdere uanset viden om reglerne og deres baggrund. Endelig spillede det ind, at nogle medarbejdere måske bedst kan håndtere den dyrevelfærd, der går hånd i hånd med landmandens økonomi, og dårlige økonomiske tider gør det sværere at introducere ny viden.

Typen af viden, der tilføjes på staldgangen, eller måden hvorpå man underviser medarbejderne og/eller sikrer dem efteruddannelse, er, som det kan læses ud af baggrundafsnittet om forskningen på dette område samt af nøglepersonsinterviewene og respondenternes svar på spørgsmål om efteruddannelse, noget, der bør diskuteres og overvejes nøje, hvis det fremover i højere grad skal inddrages i debatten om dyrevelfærd i dansk husdyrbrug.

Hvis man sammenfatter spørgeskemaets resultater og resultaterne fra nøglepersonsinterviewene er det vores konklusion, at:

- Mere end hver tredje medarbejder i husdyrbruget er udlænding
- Kun halvdelen af de danske medarbejdere i husdyrbruget er uddannede landmænd
- Andelen af medarbejdere, der ikke er faglærte landmænd, er højere hos udenlandske medarbejdere end hos danske
- Fokus på medarbejdernes viden og medarbejdernes uddannelse er centralt – og herunder også ledelsens rolle
- Det er en udfordring i dagens husdyrbrug, hvordan man sikrer den tilstrækkelige viden om dyrevelfærd hos en stor gruppe udenlandske medarbejdere
- Forholdsvis mange danske medarbejdere er ufaglærte, samtidig med at en del husdyrbrugere, af mange forskellige grunde, ser ud til at vægre sig ved at tage danske elever.

8 Litteratur

- Andersen, S.K. og Felbo-Kolding, J., 2013. Danske virksomheders brug af østeuropæisk arbejdskraft. Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier, Sociologisk Institut, Københavns Universitet.
- Anneberg, I., Sandøe, P & Lassen, J., 2016. Kommunikation om dyrevelfærd – en undersøgelse af dyrevelfærds rolle på landbrugsuddannelsen. DCA rapport nr. 072. Aarhus Universitet.
<http://web.agrsci.dk/djfpublikation/index.asp?action=show&id=1211>
- Anonym 1, 2016. European Commission (2012) Communication from the Commission to the European Parliament, the Council and the European Economic and Social Committee on the European Union Strategy for the Protection and Welfare of Animals 2012-2015
- Anonym 2, 2016. Bekendtgørelse om landbrugsuddannelsen.
<https://www.retsinformation.dk/Forms/RO710.aspx?id=168933>. Tilgået 1. april 2016.
- Anonym 3, 2016. Fødevarestyrelsen om kurser i dyrevelfærd på minkfarme.
<https://www.foedevarestyrelsen.dk/Selvbetjening/Guides/Sider/Hvilke-krav-er-der-om-uddannelse-til-minkavlere-og-deres-ansatte.aspx>. Retsinformation om uddannelse, minkfarme:
<https://www.retsinformation.dk/Forms/RO710.aspx?id=176025>.Tilgået 2. maj 2016.
- Anonym 4, 2016 <http://www.foedevarestyrelsen.dk/Selvbetjening/Guides/Sider/Er-du-i-tvivl,-om-du-skal-paa-et-medicinhandteringskursus.aspx>. Tilgået 1. April 2016.
- Anonym 5, 2016. <http://epages.nord-ad.dk/nordad/3454/>
- Anonym 6, 2016. <http://www.kopenhagenfur.com/da/minkavl/historisk-data/avlstaever-og-avlresultater>
- Anonym 7, 2016. Over 5 medarbejdere, bedrifter med svin. <http://www.statistikbanken.dk/10472>
- Anonym 8, 2016. SurveyXact.
http://www.surveyxact.dk/loesninger?gclid=CjwKEAiAoZC2BRDpo_Pym8m-4n4SJAB5Bn4xiSVLoR_kanM_yxejCrwRFvY1zxwWXpfgowGRB2pRoxoC-Kjw_wcB (tilgået 17.februar 2016)
- Anonym 9, 2016. <http://www.soliv.dk/> Tilgået 25. april 2016)
- Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, 2011. <http://www.ae.dk/analyser/mangel-paa-uddannet-arbejdskraft-koster-samfundet-over-20-mia-kr>.
- Stor risiko for mangel på uddannet arbejdskraft. http://www.ae.dk/files/dokumenter/analyse/ae_ot-kap3_o.pdf

Arbejdsmarkedsstyrelsen, 2008. Mangel på arbejdskraft og paradoksproblemer i landbruget. Beskæftigelsesregion Nordjylland.

Boivin, X., Lensink, J., Tallet, C., Veissier, I., 2003. Stockmanship and farm animal welfare. *Animal Welfare* 12, 479-492.

Burton, R.J.F., Peoples, S., Cooper, M.H., 2012. Building 'cowshed cultures': A cultural perspective on the promotion of stockmanship and animal welfare on dairy farms. *Journal of Rural Studies* 28, 174-187.

Coleman, G.J., Hemsworth, P.H., Hay, M., Cox, M., 2000. Modifying stockperson attitudes and behaviour towards pigs at a large commercial farm. *Applied Animal Behaviour Science* 66, 11-20.

Elbers, A.R.W., de Koeijer, A.A., Scolamacchia, F., van Rijn, P.A., 2010. Questionnaire survey about the motives of commercial livestock farmers and hobby holders to vaccinate their animals against Blue-tongue virus serotype 8 in 2008–2009 in the Netherlands. *Vaccine* 28, 2473-2481.

European Commission (2015) Hjemmeside: *Better Training For Safer Food*.

<http://ec.europa.eu/chafea/food/> (tilgået 22. dec. 2015) U-Kommissionen. Food and Veterinary office, FVO Audit , 2015. Rapport om en audit udført i Danmark fra 28.september 2015 til den 2. oktober 2015 - med henblik p at bestemme indvirkningen på dyrevelfærd af aktiviteter, der fremmer kompetencen hos personer, der håndterer eller har dyr i deres varetægt

FAWC, Farm Animal Welfare Council, 2007. FAWC Report on Stockmanship and Farm Animal Welfare. Farm Animal Welfare Council, London. UK.

Hansen, N.H.M., Markemann, B., Nørregård-Nielsen, E. , 2008. Spørgeskemaer i virkeligheden. Forlaget Samfundslitteratur, København.

Halskov, M., 2012. Artikel I Fagbladet 3F. <http://www.fagbladet3f.dk/foto-og-tv/big-picture/264c3c7doe0d403ab9d8b05b5fc2dd1f-20120829-fotos-her-er-de-vrste-sager-med-landbrugselever>

Hemsworth, P.H., Barnett, J.L., Coleman, G.J., 1993. The Human-Animal Relationship in Agriculture and its Consequences for the Animal. *Animal Welfare* 2, 33-51.

Hemsworth, P.H. and Coleman G. J., 1998. Human-Livestock Interactions: The Stockperson and the Productivity and Welfare of Intensively Farmed Animals. CAB International: Wallingford, UK.

Hemsworth, P.H., 2003. Human–animal interactions in livestock production. *Applied Animal Behaviour Science* 81, 185-198.

Hemsworth, P.H., Boivin, X., 2011. Human Contact. In: *Animal Welfare*, 2nd edition. Eds. M.C. Appleby et al. CABI, Wallingford. UK.

Hviid, K., Wridt Jensen, F., Olesen, K. & Flyvholm, M., 2010. Rekruttering af udenlandsk arbejdskraft: Indvandreres arbejdsmiljø og tilknytning til arbejdsmarkedet i Danmark. Det nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, NFA.

Huxley, J.N., Whay, H.R., 2006. Current attitudes of cattle practitioners to pain and the use of analgesics in cattle. *Veterinary Record: Journal of the British Veterinary Association* 159, 662-668.

Kvale, S. og Brinkmann, S. 2009. Interviews, learning the Craft of Qualitative Research Interviewing. Sage Publication, London, UK.

Kærgård, N. og Dalgaard, T. 2014. Dansk landbrugs strukturudvikling siden 2. verdenskrig. *Landbohistorisk Tidsskrift* 1-2.

Landbrug & Fødevarer (1) 2015. Fakta om erhvervet. Landbrug & Fødevarer, Axelborg. København

Landbrug & Fødevarer (2) 2015 . Økonomisk analyse 29. juni 2015: Udenlandsk arbejdskraft er en vigtig ressource i landbruget.

Landbrug & Fødevarer (3) 2015. Økonomisk analyse 27. april 2015: Uden indvandring vil dansk økonomi mangle 51.000 personer i den arbejdsdygtige alder.

Landbrug & Fødevarer (4) 2015. Økonomisk analyse 17.juli 2015: Udlændinges arbejdskultur er bedre end danskernes.

Munksgaard, L., DePassille, A.M., Rushen, J., Herskin, M.S., Kristensen, A.M., 2001. Dairy cows' fear of people: social learning, milk yield and behaviour at milking. *Appl Anim Behav Sci* 73, 15-26.

Natur - og Landbrugskommissionen, 2012. Natur- og Landbrugskommissionens statusrapport 2012. Natur- og Landbrugskommissionen, 2012. Fakta om dansk landbrug - *beskæftigelse og eksport* Rennie, L.J., Howell, V.A., Dearing, J.M., Haskell, M.J., Lawrence, A.B., 2003. A study of three methods used to assess stockmanship on commercial dairy farms: Can these become effective welfare assessment techniques? *Animal Welfare* 12, 591-597.

Riley, M., 2011. 'Letting them go' – Agricultural retirement and human–livestock relations. *Geoforum* 42, 16-27.

Rushen, J., de Passillé, A.M., Munksgaard, L., Tanida, H., 2001. People as Social Actors in the World of Farm Animals. Eds. L.J. Keeling and H.W. Gonyou: *Social Behaviour in Farm Animals*. CAB International.

Skaksen, J. R., Aastrup Jensen, C., Malchow-Møller, N og Roland Munch, N., 2007. Udenlandsk arbejdskraft i landbruget, omfang, udvikling og konsekvenser. Arbejdsrapport nr. 17. Rockwool Fondets forskningsenhed.

Sorensen, J.T., Fraser, D., 2010. On-farm welfare assessment for regulatory purposes: Issues and pos-

sible solutions . *Livestock Science* 131, 1-7.

Thomsen, P.T., Anneberg, I., Herskin, M.S., 2012. Differences in attitudes of farmers and veterinarians towards pain in dairy cows. *The Veterinary Journal* 194, 94-97.

Waiblinger, S., Boivin, X., Pedersen, V., Tosi, M.-V., Janczak, A.M., Visser, E.K., Jones, R.B., 2006. Assessing the human–animal relationship in farmed species: A critical review. *Applied Animal Behaviour Science* 101, 185-242.

Wilkie, R., 2005. Sentient commodities and productive paradoxes: The ambiguous nature of human–livestock relations in Northeast Scotland. *Journal of Rural Studies* 21, 213-230.

9 Bilag

Bilag 1: Brev til respondenterne

Eksempel på brev udsendt til deltagerne

Spørgeskema om medarbejdere i landbruget

Kære ,,,,,,,,

Aarhus Universitet, Foulum, undersøger, hvordan du som landmand (ejer) ser på udfordringerne i forhold til arbejdskraft/rekruttering af medarbejdere, samt hvilken baggrund medarbejdere i landbruget har i dag.

Du kan vælge at overdrage besvarelsen til f.eks. en medejer eller driftsleder/fodermester.

Din deltagelse er vigtig, da du, som en del af en stikprøveundersøgelse, er udtrukket som repræsentant for danske landmænd.

Der er i disse år øgede faglige krav til landbruget på mange områder. Fokus er på, hvordan man bedst rekrutterer medarbejdere, hvilken uddannelsesbaggrund de har eller bør have og også på fordele og ulemper ved udenlandsk arbejdskraft. Vi laver undersøgelsen, fordi vi i dag mangler viden om ansattes baggrund og herunder også landmænds syn på udfordringer i forhold til rekruttering og efteruddannelse, o.l.

Undersøgelsen bliver foretaget for Fødevarerministeriet, og vi sender det vedlagte spørgeskema til producenter (ejere) af svineproduktioner, malkekvægsbesætninger og minkfarme. Der er tale om en stikprøve, hvor deltagerne er tilfældigt udvalgte. Skulle du modtage mere end et brev, skal du selvfølgelig kun udfylde ét skema, og vi beklager, hvis det sker.

Selv om du IKKE har ansatte, beder vi dig alligevel besvare en lille del af spørgsmålene, da dine synspunkter om udfordringer i forhold til rekruttering er vigtige. Skemaet tager mellem 5 og 15 minutter at besvare.

Det medsendte spørgeskema kan besvares enten på papir, som sendes til os via vedlagte svarkuvert eller på internettet - via et link. Hvis du vil besvare på nettet, skal du åbne din internetbrowser og skrive linket:

www.datafabrikken.dk samt dernæst din ID-nøgle NVNJ-TZZY-9162.

Besvarer du på nettet, skal du ikke indsende papirversion.

Din besvarelse er selvfølgelig anonym. CHR-nummer/ID -nøgle bruges kun i indsamlingsfasen og afkobles derefter fra dine svar.

Har du spørgsmål til undersøgelsen, er du meget velkommen til at ringe til mig: Inger Anneberg, tlf. 87 1578 54 eller maile: Inger.anneberg@anis.au.dk

Vi forventer at offentliggøre resultaterne i blandt andet landbrugsmedierne primo 2016, og på den måde får du tilmelding på din deltagelse.

Svar gerne hurtigst muligt og inden 1. december.

Tusind tak for dit samarbejde.

Venlig hilsen

Bilag 2: Spørgeskema

SPØRGESKEMA OM MEDARBEJDERE I LANDBRUGET

Vi undersøger landmandens syn på rekruttering samt medarbejdernes baggrund og uddannelse - med særligt fokus på husdyrområdet (mink, malkekvæg og svin).

Besvarelsen tager mellem 5 og 10

minutter. På forhånd tak for din

deltagelse!

Som det første vil vi gerne vide lidt overordnet om bedriften og dig, der besvarer skemaet.

1. Er du:

- Ejer
- Medejer
- Driftsleder/fodermester
- Andet

2. Er du:

- Mand
- Kvinde

3. Hvor gammel er du?

- Under 30 år
- 31-39 år
- 40-49 år
- 50-59 år
- 60 år eller derover

4. Hvilken type bedrift er virksomheden?

- Minkfarm
- Malkekvægsbesætning
- Svineproduktion

5. Består virksomheden af flere bedrifter med dyr? (Mere end ét CHR-nummer)

- Ja - hvor mange? _____
- Nej

6. Hvor mange medarbejdere har bedriften i alt?

Vi vil gerne vide, hvor mange medarbejdere, bedriften har i alt - uanset om de arbejder med dyr og/eller markbrug. Hvis virksomheden består af flere bedrifter, er vi interesserede i det samlede antal medarbejdere. Vi beder om, at alle medarbejdere tælles med, uanset om de er på fuld tid eller deltid. Medregn også medhjælpende ægtefælle, familiemedhjælp, skoleelever, elever, ansatte i fleksjob, ect.

- 0 ansatte - kun ejer / medejere
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5-10
- 11-20
- Flere end 20

■ *Spring videre til spørgsmål 22 (side 10)*

7. Hvor mange medarbejdere arbejder udelukkende eller næsten udelukkende med dyr? Angiv antallet: _____

8. Hvilke køn har medarbejderne?

Antal mænd: _____

Antal kvinder: _____

9. Hvordan er medarbejderne fordelt på disse typer af stillinger? Skriv et antal ud for hver. Er der ingen ansatte i stillingerne, kan du skrive 0 eller undlade at udfylde feltet.

Driftsleder/fodermester: _____

Medhjælpende ægtefælle: _____

Familiemedhjælper: _____

Skoleelever/ungarbejdere: _____

Faste medhjælper (faglærte og ufaglærte): _____

Elever fra danske landbrugsskoler: _____

Praktikanter, f.eks. udenlandske: _____

Fleksjobbere, folk i jobprøvning: _____

Andet: _____

10. Hvordan er medarbejderne fordelt på nationalitet?

Antal danskere: _____

Antal udlændige: _____



11. Hvis der er medarbejdere med anden nationalitet end dansk, hvilke lande kommer de så fra?

- Polen
- Rumænien
- Litauen
- Ukraine
- Rusland
- Estland
- Letland
- Ungarn
- Andet, hvad: _____

I de næste spørgsmål spørger vi til hvilke uddannelsesmæssige baggrunde, som hhv. danske og udenlandske medarbejdere har.

12. Hvor mange danske medarbejdere med disse uddannelsesbaggrunde har bedriften? Medregn eventuelle driftsledere og medhjælpende ægtefælle.

- Ufaglærte _____
- Landbrugsassistenter (kortere uddannelse på landbrugsskole) _____
- Faglærte landmænd (længere uddannelse på landbrugsskole) _____
- Faglærte landmænd plus overbygning _____
- I gang med uddannelse _____
- Anden uddannelse _____
- Ved ikke _____

13. Hvor mange udenlandske medarbejdere med disse uddannelsesbaggrunde har bedriften? Medregn eventuelle driftsledere og medhjælpende ægtefælle.

- Ufaglærte _____
- Faglærte, men ikke landbrugsuddannede _____
- Kortere landbrugsuddannelse, udenlandsk _____
- Længere landbrugsuddannelse, udenlandsk _____
- Dansk landbrugsuddannelse _____
- Anden uddannelse _____
- I gang med uddannelse _____
- Ved ikke _____

Nu skal det handle om elever fra danske landbrugsskoler.

14. Har du ansat elever fra danske landbrugsskoler?

Ja - hvor mange? _____

Nej

15. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? Du må gerne svare, selvom du ikke har elever.

	Enig	Hverken enig eller uenig	Uenig	Ikke relevant
Elever er en god hjælp på bedriften/farmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Det kan være meget tidskrævende at have en elev	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Som landbrug har vi pligt til at tage elever fra landbrugsskolerne	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eleverne har ikke så mange færdigheder, når de kommer i praktik første gang	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Det er dyrt at have elever	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
At tage elever er en måde at rekruttere fremtidig arbejdskraft på	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Der kan være en kløft imellem, hvad eleverne lærer på skolen, og hvordan vi arbejder i praksis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Store bedrifter har et større ansvar for at tage elever, end mindre bedrifter har	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

De næste spørgsmål handler om din holdning til uddannelse og efteruddannelse af medarbejdere.

16. Mangler der efter din mening tilbud om efteruddannelse til medarbejdere i landbruget?

Ja

Nej

Ved ikke

17. Hvilke af disse aktiviteter ser du som vigtige for at opkvalificere medarbejdere?

	Meget vigtigt	Lidt vigtigt	Ikke vigtigt	Ved ikke
At medarbejderne jævnligt deltager i møder på bedriften	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
At medarbejderne deltager på temamøder/konferencer arrangeret af dyrlæger eller branchen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
At medarbejderne deltager i faglige møder afholdt af landbrugsforeninger eller branche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
At medarbejderne deltager i korte kurser om dyrevelfærd, f.eks. med fokus på loven	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
At ufaglærte får medicin håndteringskurser	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
At medarbejderne deltager når egen-kontrollen for dyrevelfærd gennemgås	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
At udenlandske medarbejdere får særlige kurser på engelsk, f.eks. om dyrevelfærd, fodring eller sygdom/skader	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
At medarbejderne er med i ERFA-grupper	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

De næste spørgsmål handler om, hvad du ser som de største udfordringer, når bedrifter med dyr skal rekruttere medarbejdere.

18. Oplever du, at det er svært at rekruttere nye medarbejdere?

- Altid
- Ofte
- En gang imellem
- Sjældent
- Aldrig
- Ikke relevant / Ved ikke

19. Er der tilstrækkeligt med danske ansøgere med de ønskede faglige kompetencer?

- Altid
- Ofte
- En gang imellem
- Sjældent
- Aldrig
- Ikke relevant / Ved ikke

Vi vil gerne høre om dine holdninger og erfaringer med udenlandsk arbejdskraft. Du må meget gerne give din holdning til kende, selvom der ikke er udenlandsk arbejdskraft ansat på bedriften på nuværende tidspunkt.

20. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn?

Jeg ser fordele ved at ansætte udenlandsk arbejdskraft fordi...

	Enig	Hverken enig eller uenig	Uenig	Ikke relevant
De har mindre sygefravær end dansk arbejdskraft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Det er nemt at rekruttere dem gennem bureauer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De er mere arbejdsvillige og fleksible end dansk arbejdskraft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Det er primært dem, der søger stillingerne	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De er dygtigere end dansk arbejdskraft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De er hjælpsomme med at rekruttere nye gennem deres egne netværk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Det er billigere i lønomkostninger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg ser ingen fordele ved at ansætte udenlandsk arbejdskraft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

21. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn?

Jeg ser følgende udfordringer ved at have udenlandsk arbejdskraft på bedriften:

	Enig	Hverken enig eller uenig	Uenig	Ikke relevant
Det er besværligt ikke at have samme sprog	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mangel på kendskab til dansk lovgivning er et problem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Der er risiko for misforståelser og fejl	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Det er svært at forstå humor og ironi på tværs af nationaliteter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Der er risiko for, at arbejdsfællesskabet bliver opdelt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Der kan være meget ekstraarbejde forbundet med hjælp til eks. skat, lægehjælp og anden offentlig kontakt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vi ved for lidt om, hvordan de er uddannede	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg ser ingen udfordringer ved at ansætte udenlandsk arbejdskraft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Til slut vil vi gerne vide noget om dine holdninger til landbrugets udfordringer, når det gælder rekruttering af nye ansatte. Vi vil gerne høre din holdning, også selvom du ingen ansatte har.

22. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn?

	Enig	Hverken enig eller uenig	Uenig	Ikke relevant
Landbruget har gennem medierne fået et dårligt image, som kan betyde, at folk ikke søger mod branchen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Potentielle ansøgere mangler viden om løn- og arbejdsforhold	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Man ønsker ikke at arbejde på skæve arbejdstider (aften/weekendarbejde)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mange tror, at landbrugsarbejde kun handler om at gå med en skovl, og har ikke kendskab til hvor meget teknologi og IT fylder i arbejdet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Frygt for smitsomme sygdomme afholder folk fra at søge	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

23. Hvad skal der efter din mening til, for at det bliver lettere at rekruttere medarbejdere?

	Enig	Hverken enig eller uenig	Uenig	Ikke relevant
Der skal mere information ud om arbejdets karakter og dets positive udfordringer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Der skal fokus på pleje af landbrugets image	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Flere oplysningskampagner om landbruget i folkeskoler, på erhvervsakademier og på gymnasiale uddannelsesinstitutioner	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Flere oplysningskampagner i udlandet for at tiltrække kvalificeret arbejdskraft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Der skal mere synlighed omkring, at der er ordnede forhold i branchen omkring ferier, løn osv.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vi skal sørge for, at landbrugsarbejde bliver mere varieret og mindre rutinepræget	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

24. Har du andre erfaringer eller synspunkter omkring rekruttering af medarbejdere?

Tusind tak for din deltagelse!

Har du kommentarer til undersøgelsen, så skriv dem gerne her:

Bilag 3: Resultat fra spørgsmål om typen af stillinger som medarbejderne er ansat i

Typen af stillinger

Her har vi spurgt om, hvilke typer stillinger, medarbejderne er ansat i, uanset nationalitet. I skemaet har vi spurgt til otte typer af stillinger og bedt respondenterne placere deres medarbejdere inden for disse kategorier:

- Driftsleder/fodermester
- Medhjælpende ægtefælle
- Familiemedhjælp
- Skoleelev/ungarbejder
- Fast medhjælper (faglært/ufaglært)
- Elever fra danske landbrugsskoler
- Praktikanter (f.eks. udenlandske)
- Fleksjobber/folk i arbejdsprøvning samt andet.

Vores undersøgelse siger ikke noget om, hvorvidt folk er heltids- eller deltidsmedarbejdere i de forskellige stillingskategorier.

Fast medhjælp (faglært/ufaglært)

Den største andel af medarbejdere ud fra stillingsbetegnelser var i kategorien *fast medhjælp*(faglærte/ufaglærte).

23 % svarede, at de havde en enkelt medarbejder som fast medhjælp. 43 % skrev, at de ikke havde nogen ansat i denne type stilling. Se tabel 1.

Tabel 1. Andelen af medarbejdere i stillingen: Fast medhjælp (faglært/ufaglært)

	%
0	43,3
1	23,0
2-4	25,9
5-15	7,2
Over 15	0,6
I alt	100

Driftsleder/fodermester samt ægtefælle og familiehjælp

Besvarelsene viste, at når det gælder en stillingsbetegnelse som driftsleder/fodermester, er dette den næstestørste gruppe. 30,7 % angav, at de har én fodermester/driftsleder ansat, mens 10,6 % af respondenter oplyste, at de har to foderministre/driftsledere ansat. 53 % af respondenterne svarede, at de ikke nogen fodermester/driftsleder ansat. Se tabel 2.

Tabel 2. Andelen af medarbejderne fordelt på typen af stilling:

Driftsleder/fodermester

	%
0	53,1
1	30,7
2-4	15,2
5-10	1,0
Over 10	0,09
I alt	100

Den tredje-største gruppe af stillinger var medhjælpende ægtefælle. Her svarede 24 %, at de havde én ansat i denne type stilling.

I kategorien familiehjælp svarede 10 %, at de havde en enkelt ansat i denne stillingsbetegnelse, mens 2,7 % svarede, at de har to ansatte. Se tabel 3.

Tabel 3. Andelen af medarbejderne fordelt på typen af stillinger: Familiehjælp

	%
0	86,0
1	10,4
2	2,7
3-6	0,9
I alt	100

I kategorien "andet" er der 4,7 %, som svarer, at de har én ansat.

Elever

Vi bad også respondenterne svare ja eller nej til, om de har elever ansat, som er i gang med landbrugsuddannelsen. 72 % svarer, at de ikke har elever, mens 20 % svarede, at de havde én elev og 6 %, at de havde to elever. 2 % havde mellem tre og syv elever. Nogle få respondenter (3 i alt) havde op til mellem 10 og 17 elever.

Praktikanter, skoleelever og fleksjobbere

Vi har desuden spurgt til stillingsbetegnelsen 'praktikanter', fordi den ofte dukker op i landbrugs-sammenhænge som en (midlertidig) stilling, som f.eks. udenlandske medarbejdere kan have (se baggrundsaftsnittet), men på specielle vilkår og i en begrænset periode.

83 % svarede, at de ikke havde praktikanter. 13,3 % af respondenterne havde en til to ansatte praktikanter, mens 3,8 % havde fra tre til syv praktikanter.

Også skoleelever arbejder i landbruget. Ifølge besvarelsene havde 23,9 % af respondenterne en til to skoleelever ansat.

Antallet af folk ansat i fleksstillinger er forholdsvis lavt. 91 % af respondenterne angiver, at de ikke har nogen ansat i fleksjob, mens 8,2 % har en enkelt ansat i fleksjob og 1,2 % har to.

Forbehold i forbindelse med svar om medarbejdernes type af stillinger og uddannelse

Respondenterne har ikke haft mulighed for at svare på typen af stillinger ud for hver ansat, og det kan have betydning for, at nogle ansatte måske er blevet glemt, og andre er skrevet med flere gange. Denne del af besvarelsenerne er derfor behæftet med en vis usikkerhed, for i en del af besvarelsenerne i dette afsnit af spørgeskemaet stemmer tallene ikke overens, f.eks. stemmer det samlede antal medarbejdere respondenterne har opgivet ikke alle steder overens med summen af antallet af typer af stillinger og uddannelser. Jo flere medarbejdere man har, jo dårligere stemmer det samlede antal medarbejdere overens med summen af antal typer af stillinger/medarbejdernes uddannelse. En af årsagerne kan være, når det gælder uddannelser, at en ansat godt kan have flere uddannelser. Derudover kan uoverensstemmelserne skyldes,

at respondenterne glemte en eller flere medarbejdere da de opgav det samlede antal medarbejdere eller skrev antallet af forskellige uddannelse/stilling.

Der er overensstemmelse mellem det samlede antal medarbejdere og deres baggrund (stillinger og uddannelse) i ca. 75-85 % af besvarelsenerne. Vi har valgt at beholde alle respondenternes svar i opgørelsen – med den usikkerhed der ligger i, at hos ca. en fjerdedel af respondenterne stemmer disse tal ikke overens.

Bilag 4: Nøglepersoner

Nøglepersonerne, otte i alt, kunne selv vælge, om de ville være anonyme.

Projektchef, VSP SEGES: Rikke Ingemann Svarrer

Professionsbachelor i jordbrug (husdyr): Iulian Brezuleanu

Dyrlæge: Hanne Voogd

Dyrlæge: Anders Holm

Gruppeformand i 3F (anonym)

Kontrollør i Fødevarestyrelsen (anonym)

To rådgivere, svin og kvæg (anonyme)

Bilag 5: Svar på åbent spørgsmål

Til spørgsmålet om rekruttering har vi givet respondenterne mulighed for at fremkomme med kvalitative udsagn/synspunkter ud fra egne erfaringer om rekruttering og arbejdskraft. Det har

260 (23 %) af respondenterne benyttet sig af. Generelt er svar-andelen i spørgeskemaet højest i undersøgelsen omkring netop rekrutterings-spørgsmålene, og de udfordringer branchen har.

Kommentarerne dækker over en stor variation af erfaringer, her gengivet i nogle særlige problemstillinger, som kommentarerne har kunnet samles i. Et meget stort tema er spørgsmålet om de ansattes nationalitet, et emne, som nogle gange blev kædet sammen med for eksempel spørgsmålet om elever.

Mange benyttede lejligheden til at forsvare udenlandsk arbejdskraft. En skrev: ”Der er masser af udfordringer ved udenlandsk arbejdskraft, men man får det tifoldigt igen” og en anden skrev, at udenlandske medarbejdere er meget motiverede, fordi de kommer fra forhold med langt lavere lønninger, så de er tilfredse med danske forhold, laver ikke så meget bøvl og kan godt ”tåle” lidt rutinearbejde to dage i træk.

En minkfarmer skrev, at de korte ansættelsesforhold på minkfarme, nogle gang på blot en måneds varighed, ikke tiltrækker danskere, de er enten ikke interesserede eller ikke kvalificerede – minkfarmernes særlige sæsonarbejde nævnes også af mange i forbindelse med at have elever (se næste tema).

Til spørgsmålet om forskellige slags arbejdskraft svarede en respondent: ”Vi behandler alle ens, uanset nationalitet, både med løn- og arbejdsforhold. Det værdsætter både vi og alle vores medarbejdere.”

Den ukrainske arbejdskraft udgør et specifikt problem, fordi de ikke er EU-borgere og derfor ikke kan ansættes på samme vilkår som EU-borgere, og flere respondenter kritiserede, at det er blevet gjort besværligt at fastholde ukrainsk arbejdskraft, som man ellers er meget tilfreds med, ligesom muligheden for at ansætte ukrainske praktikanter er blevet reduceret til ét år, hvilket betyder, at når praktikanten har fået rutine i alle sæsoner, skal de hjem igen (med mindre man kan sikre dem en ansættelse).

Netop spørgsmålet om danske medarbejdere, som hænger sig (for meget) i klokkeslæt, datoer og kalenderen, fremhævedes som et problem – fordi ”vi arbejder med levende dyr” – og dette passer ikke altid med at se på klokken. Derfor vinder udenlandsk arbejdskraft i fremtiden, mente en respondent. En anden skrev, at få danskere gider lave hårdt fysisk arbejde, og at danskerne i øvrigt altid er ”for sent ude med at søge stillingerne, fordi de rent faktisk ikke ønsker at få jobbet”. En respondent pegede på, at der er en stigende tendens til ”pyller-sygedage” hos de enkelte medarbejdere – og det var en udfordring at finde medarbejdere, der virkelig brænder oprigtigt for arbejdet. Vedkommende tilføjede: ”Især unge danskere har skæve forventninger til løn og indsats.” Danskeres dårlige arbejdsmoral gik igen i flere kommentarer, især fordi de bruger for meget tid på Facebook og sms og holder for meget fri.

”Udenlandske medarbejdere er her for at arbejde, og de gør en indsats for ikke at miste jobbet”, lød det

fra en respondent, og det fremhævedes, at danskerne vil have for meget i løn i forhold til deres arbejdsindsats, ligesom danskerne foretrækker 8-16 arbejdsdage om ugen og med høj løn, en forventning, som udenlandsk arbejdskraft ikke har.

Lønnen blev også nævnt som en motivation for at have udenlandske medarbejdere, men samtidig kan blandet arbejdskraft give problemer. En respondent skriver: "Vi startede med kun at have dansk arbejdskraft, men de vil have alt for meget i løn i forhold til deres indsats. Derefter fik vi ukrainere og en enkelt dansker, men det kunne danskeren ikke leve med, så nu har vi kun ukrainere ansat, og de er arbejdssomme." Samme budskab om omkostningerne, men her i relation til elever, fremgår af kommentaren: "Hvis vi i fremtiden skal have nok danske medarbejdere, skal der ændres på deres uddannelse. De er for dyre og vekslen mellem skole og praktik passer ikke sammen."

Spørgsmålet om elever, som stopper, når de skal på skole, blev også brugt som begrundelse for at have udenlandsk arbejdskraft. "Hvis der ikke lige er en ny elev, og vi mangler en til at afløse, er man tilbøjelig til at tage en udlænding, som kan starte med kort varsel," lød det fra en respondent.

Respondenterne var langt fra enige i spørgsmålet om danske/udenlandske medarbejdere, f.eks. påpegede en landmand, at man ikke kan bruge de kurser udlændinge får, og derfor ansætter man dem som regel ikke – og hvis man gør, er det et minimumskrav, at de kan tale dansk.

En mælkeproducent pegede på, at han aldrig har haft svært ved at finde medarbejdere og har kun haft danskere ansat. Han pointerede samtidig, at han aldrig har haft elever, fordi de skal have for høj en løn og er for lidt tid på gården. En anden landmand skrev, at der er for lidt solidaritet omkring dansk arbejdskraft, og dette skader erhvervets omdømme. Endelig skriver en landmand, at man som "ældre landmand ikke bliver provokeret og udfordret af udenlandsk arbejdskraft, det gør man derimod af unge danske medarbejdere, og det er godt."

En respondent kritiserede, at undersøgelsens spørgsmål om udlændinge ikke i højere grad for eksempel omhandlede udfordringer i forhold til køn, respekten for det danske samfund og spørgsmål om at tage ansvar og have viljestyrke, som respondenterne mener, kan være bestemt af nationalitet.

En respondent, der er økolog, skrev, at det kun er i stalden, det var svært at finde nye medarbejdere, hvorimod det var let at finde dygtige, kvalificerede medarbejdere til marken – og han pointerede, at han aldrig oplevede problemer med sygefravær hos danskerne.

Nogle respondenter advarede imod, hvad der betegnes som 'ikke-dansktalende bureauer' i forhold til rekruttering, og der blev peget på mange bureaukrati-problemer, når man vil ansætte udlændinge, f.eks. at det tager meget lang tid at få ID-kort til dem og at få skattekort for EU-borgere.

Elever blev også nævnt af flere i forbindelse med rekrutteringsproblemer, både som mulighed og som problem. En skrev, at man som arbejdsgiver har et ansvar for at levere gode arbejdsforhold, hvor de unge følte sig værdsat og ønsket, og det kan man gøre ved at give dem både udfordringer og ansvar. En anden skrev, at "de unge ved for lidt, de har for travlt med Facebook og de regler, der skal overholdes

på en arbejdsplads gælder ikke dem selv, f.eks. rygeregler”.

Mange kritiserer elevlønningserne (startlønnen) som værende for høj og kravet til praktikpladserne for store. Høj elevløn og landmanden, der skal betale for elevens skoleophold blev anset for at være et problem, og den høje løn gjorde også, at forventninger til eleverne stiger. En løn svarende til SU-niveau var en løsning flere efterlyste – og desuden efterlyses større fleksibilitet i forhold til, hvornår praktikken er placeret. Flere efterlyste, at eleverne skal være i praktik i de travle sæsoner, forår, efterår og ikke om vinteren, hvor skoleopholdet bør ligge.

”Jeg har haft gode danske elever”, skrev en respondent, ”men det er for løn-tungt i forhold til, at de skal have tid til at lære. Hvis de var billigere, ville jeg have nemmere ved at bruge tid på, at de prøver noget af, som jeg ved, at der nok skal laves om på efterfølgende.”

For høj løn og for lidt tid på gården på grund af skoleophold fremhævedes af flere, og det blev påpeget, at danske elever har svært ved at konkurrere med udenlandsk arbejdskraft, når det handler om løn og arbejdstider. I en kommentar blev fagforeningen 3F kritiseret for at lære eleverne, at man kan være landmand og så kun arbejde 37 timer om ugen. Refusionen for elev-lønnen (80 %) er for lav, skrev en anden, og det kritiseres, at reglerne omkring refusion er for udviklede.

En fremhævede, at de havde gode erfaringer med at have folkeskoleelever i praktik, fordi de ofte efterfølgende søgte på landbrugsskole.

Elever på mink-området fremhævedes som en særlig problemstilling, fordi uddannelsessystemet her ikke passer til produktionen. En respondent skrev: ”Elever i praktik skal være tilgængelige, når arbejdsgiver har brug for dem, f.eks. i pelsningssæsonen. Derfor skal uddannelsessystemet tilpasse sig fagområdet (mink), f.eks. i form af tema-opdelt aftenskole med løbende tilmelding af nye medarbejdere. Denne løsningsmodel efterlyste flere minkfarmere, og de kritiserede, at det var alt for vanskeligt at få elever – skolerne støtter ikke op om minkfarmenes særlige arbejdsvilkår: ”Jeg ville gerne have en dansk elev på min minkfarm, hvis deres skoleophold lå uden for vores højsæson rent arbejdsmæssigt. Mink er meget lavt prioriteret på landbrugsskolerne, og det er blevet væsentligt dyrere at have en dansk elev.”

Kvalificerede medarbejdere

I kommentarerne beskæftigede respondenterne sig også med, hvor kvalificerede medarbejderne er – og det spillede sammen med spørgsmålet om behovet for specialister og /eller generalister. F.eks. skrev en ejer, at der er langt imellem gode medarbejdere, for eksempel medarbejdere, der har lært ”lidt om alt” på en bedrift. ”Mange går næsten kun i en malkestald i deres praktikperiode, og så har de lært for lidt. Jeg har selv haft en faglært ansat, som ikke før havde passet kalve..”

Netop spørgsmålet om, hvordan medarbejderne er kvalificerede var også centralt for en landmand, som skrev, at flere unge (danske) medhjælpere eller mellemledere falder igennem på de mest rutineprægede, vigtige opgaver i stalden, og dette er et stort problem angående dyrevelfærd og kan gøre, at

det er nemmere at oplære udlændinge i at udføre rutineopgaverne.

Nogle respondenter pointerede, at den største udfordring var at få gode faglærte folk, som kender til lidt af hvert på en bedrift og ikke kun har rutine i at malke. Men det fremhævedes også, at meget på en bedrift netop består af mange faste rutiner, og dette afskrækker specielt danske ansøgere allerede inden ansættelsen. En respondent pointerede, at arbejdet næppe bliver mindre rutinemæssigt i fremtiden, da bedrifterne bliver større og større.

At tiltrække de rigtige var også emnet, som når en respondent pegede på, at landmænd skulle være bedre til at skrive jobannoncer og være mere præcise i forhold til, hvad de ønsker. Inden for samme problemstilling – kvalificering af medarbejderne, skrev en respondent, at medarbejderne mangler viden om "lean" som strategi for bedriften, og han tilføjer, at de i stedet er for optagede af Facebook, Snapchat og sms. En anden skrev, at det handler om at tiltrække medarbejdere, der har en passion og evne til at gøre landbruget til et erhverv, der er mere professionelt, end det har været hidtil, mens en pegede på, at selv om han oplevede, at det igen er nemt at rekruttere medarbejdere til landbruget, så er lønsystemet et problem. Alle skal have lige meget i løn, når de er færdiguddannede, og så er der ikke jobs at få til dem, der er lidt langsomme. Konklusion: Lav et andet lønsystem.

Flere konkluderede, at tiltrækning af arbejdskraft først og fremmest handler om ledelse, og så blev der peget på, at hvis man behandler medarbejderne godt og tillidsfuldt, så rygtes det, og det har betydning, fordi de unge snakker sammen. Tiltrækning af god arbejdskraft har med ledelsen at gøre, blev det nævnt. "Der skal mere faglig kompetence til dem, som udvælger medarbejderne, så fejltagelser og dermed skuffelser bliver undgået".

Flere beskæftigede sig med image-plejen. En fremhævede, at det er landmændene selv, som giver et negativt billede af landbruget, mens en anden skrev, at landbrugene i dag er så store, at det skræmmer de unge væk, de kan ikke se sig selv arbejde på denne type virksomheder.

Flere nævnte også, at de har haft de samme, trofaste medarbejdere i mange år og ingen problemer har med rekruttering, fordi medarbejderne hjælper med at finde de næste. Endelig fremhævedes det af et par stykker, at landbruget bør betale en højere løn for uddannet personale på grund af de skæve arbejdstider, men som det tilføjes: "Indtjeningen skal selvfølgelig bedres først."

DCA - Nationalt Center for Fødevarer og Jordbrug er den faglige indgang til jordbrugs- og fødevarerforskningen ved Aarhus Universitet (AU). Centrets hovedopgaver er videnudveksling, rådgivning og interaktion med myndigheder, organisationer og erhvervsvirksomheder.

Centret koordinerer videnudveksling og rådgivning ved de institutter, som har fødevarer og jordbrug, som hovedområde eller et meget betydende delområde:

Institut for Husdyrvidenskab
Institut for Fødevarer
Institut for Agroøkologi
Institut for Ingeniørvidenskab
Institut for Molekylærbiologi og Genetik

Herudover har DCA mulighed for at inddrage andre enheder ved AU, som har forskning af relevans for fagområdet.

RESUME

Halvdelen af de landmænd, der har svaret på en spørgeskemaundersøgelse fra Aarhus Universitet om deres medarbejdere, har mindst én udenlandsk medarbejder ansat – og samlet set udgør andelen af medarbejdere fra udlandet over en tredjedel af de ansatte.

Det er et af resultaterne fra en spørgeskemaundersøgelse blandt husdyrproducenter, som Aarhus Universitet har lavet for Fødevarestyrelsen og som gennemgås i denne rapport. Undersøgelsen havde det formål at beskrive, hvem medarbejdere er i dansk landbrug (husdyr), hvilken baggrund de har (nationalitet, uddannelse) og hvilket behov for efteruddannelse ejerne synes der er. Endelig blev der også spurgt til udfordringer omkring rekruttering af nye medarbejdere.

Undersøgelsen har desuden spurgt et antal udvalgte nøglepersoner, som alle arbejder professionelt med landbruget uden at være ejere, hvilke særlige temaer de synes gør sig gældende i forhold til medarbejderne og dyrevelfærd. Her fremhæves blandt andet, at fokus på medarbejdernes viden og medarbejdernes uddannelse er centralt – og herunder også ledelsens rolle.

