

Faglært landmand og hvad så?

Interviews med 21 faglærte landmænd, der blev uddannet for tre-fem år siden, viste, at godt halvdelen har forladt erhvervet.

NYT FRA SEGES INNOVATION

Af Dorthe Poulsgård Frandsen

Hvorfor forlader unge faglærte landmænd griseproduktionen få år efter endt uddannelse? Det spørgsmål har Seges Innovation søgt svar på gennem interviews med 21 faglærte landmænd med speciale i gris. Svarene viser, at frafaldet sjældent skyldes én enkelt ting. Tværtimod peger de interviewede på en kombination af forhold, som over tid får jobbet i griseholdet til at være mindre attraktivt.

En af de tydeligste årsager handler om arbejdstider og balancen mellem arbejde og familieliv. Seks ud af 12 interviewpersoner, som har forladt branchen, nævner weekendvagter, manglende fleksibilitet og vanskeligheder med at planlægge, hvornår fridage kan afholdes, som en væsentlig udfordring.

For flere bliver det særligt kritisk, når de får børn eller har en partner med skiftende arbejdstider. Det, der tidligere kunne lade sig gøre som ung og uden familie, bliver sværere at få til at hænge sammen senere i livet.

Lønnen fylder også me-

get. Seks interviewpersoner beskriver lønnen som utilfredsstillende, både når de sammenligner med ansvarerne i stalden og med mulighederne i andre brancher. Nogle nævner, at pension ikke var inkluderet i lønnen, og at de oplevede lønforskel mellem ligestillede medarbejdere. De har også oplevet, at ufaglærte jobs uden for landbruget kan give en højere løn. Alt sammen har gjort det svært at fastholde motivationen til at blive i griseproduktionen.

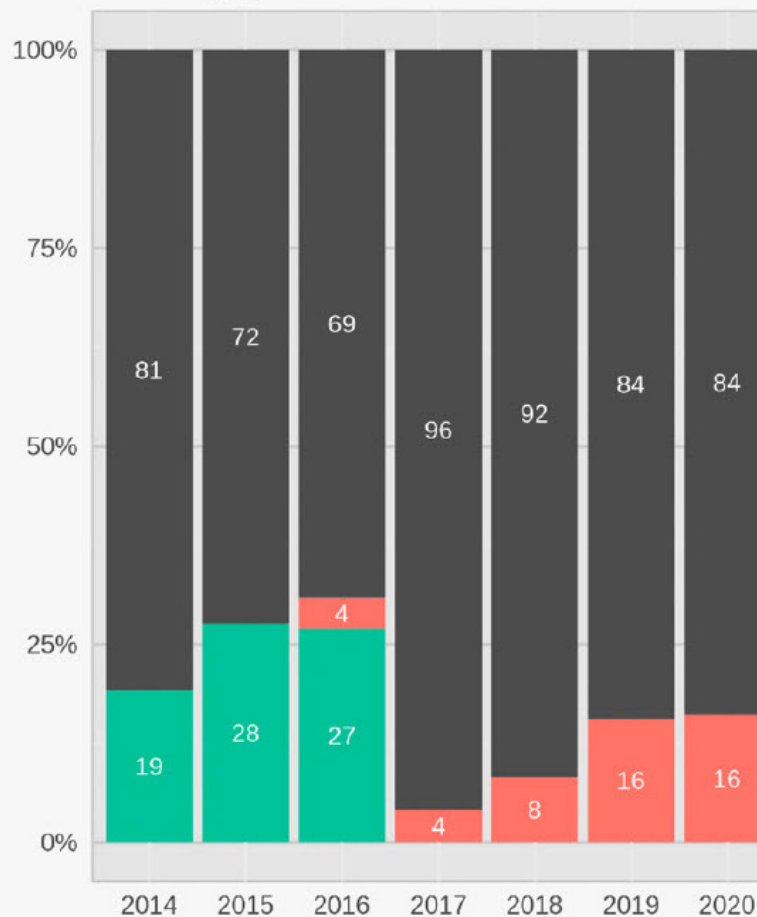
Arbejdsmiljøet er en tredje forklaring. Arbejdet i griseproduktionen beskrives som fysisk krævende og til tider psykisk belastende. De interviewede peger på tunge løft, slid, skader, stress, manglende tid, ældre stalde og for få hjælpemidler. Når kroppen presses, og hverdagen samtidig opleves som hektisk, påvirker det både trivslen og lyst til at blive i faget.

Flere nævner også det sociale arbejdsmiljø. På nogle arbejdspladser opleves sprogsværkeligheder, kulturforskelle og få danske kollegaer som en barriere for fællesskab og faglig sparring. Udenlandske kollegaer er ikke i sig selv problemet, men snarere, at arbejdspladsen har manglet fælles standarder, tydelig kommunikation og et miljø, hvor alle føler sig som en del af holdet.

Ledelse og kommunikation går igen i mange interview-

Figur 3: Andel færdiguddannede fordelt på uddannelsens form

Færdiguddannede fordelt på uddannelsens form
Fordeling i procent inden for årstal



Kilde: Danmarks Statistik; egne beregninger

ws. Deltagerne fortæller om manglende oplæring, for lidt opfølgning, svag konflikt-håndtering og for lidt anerkendelse i hverdagen. Flere beskriver en oplevelse af at stå alene med ansvar, særligt som nyuddannet. For unge medarbejdere kan god ledelse derfor være afgørende for, om de ser en fremtid i griseproduktionen.

Endelig peger flere på manglende udviklingsmuligheder. Hvis arbejdet bliver

Figur 6 fra Teknologisk Instituts overgangsanalyse af uddannelses- og beskæftigelsesmønstre. Foto:

for rutinepræget, og der ikke er udsigt til mere ansvar, variation eller faglig udvikling, mister de faglærte interessen over tid.

Interviews med dem, der fortsat arbejder i griseproduktionen, viser samtidig, hvad der kan få unge faglær-

ROTTER

AUTORISERET ROTTESIKRING

Prisgaranti
Ingen fordyrende mellemlid

ROVFLUEN®

Professionel skadedyrssikring

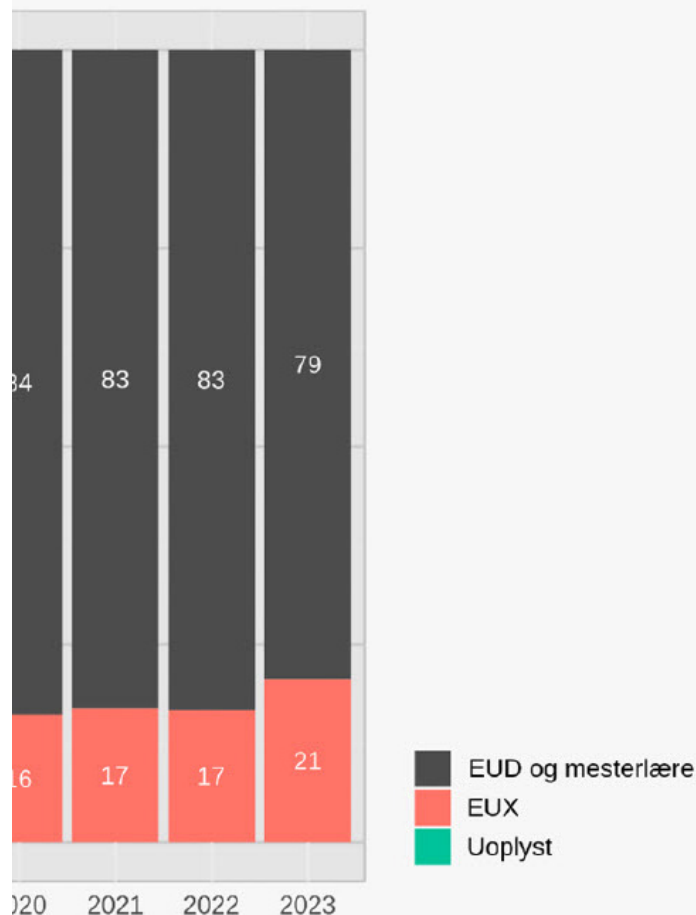
Tlf. 7575 6348 - rovflien@rovflien.dk - www.rovflien.dk

STØTTET AF

Svineafgiftsfonden

form

elsens form



te til at blive. De fremhæver gode kolleger, fleksible arbejdstider, en ledelse, der lytter, og en hverdag, hvor deres indsats gør en forskel. Det peger på, at fastholdelse

ikke kun handler om at undgå problemer, men om aktivt at skabe arbejdspladser, hvor faglærte kan se både trivsel, faglighed og fremtid.

Fakta

- En analyse udført af Teknologisk Institut viste, at der blandt de færdiguddannede landmænd, der dimitterede i perioden 2014-2021, var sket et stort frafald. Således viste undersøgelsen, at 20-30 procent af de faglærte landmænd var beskæftiget i primærproduktionen, 30-40 procent var beskæftiget i følgehververne, mens resten var ansat uden for erhvervet.

Klumme

Hvem passer grisene om 10 år?

I mange år har der været fokus på arbejdskraften i griseproduktionen. Hvor arbejdspladsen tidligere ofte var et familieforetagende, er den i dag en moderne virksomhed med ansatte fra mange forskellige lande, større organisatorisk kompleksitet og nye forventninger til ledelse, trivsel og udviklingsmuligheder.

Vi står over for en udfordring, som kan få mindst lige så stor betydning for fremtidens produktion som foderpriser, sygdomme og nye krav til dyrevelfærd: Hvem skal passe grisene om 10 år?



Janni Hales Pedersen, afdelingsleder Velfærd, sundhed og produktion, Seges Innovation

Arbejdsstyrken bliver mindre i de kommende år, og konkurrencen om dygtige medarbejdere bliver større. Løn er naturligvis vigtig, men den er sjældent den eneste forklaring. Medarbejdere efterspørger også tydelig ledelse, faglig udvikling, anerkendelse og en oplevelse af at være en del af noget meningsfuldt. Det er krav, som mange andre brancher også arbejder målrettet med. Spørgsmålet er, om vi gør nok i griseproduktionen.

Samtidig bliver digitalisering og teknologi en stadig større del af hverdagen. Sensorer, automatisering, dataanalyser og kunstig intelligens vil understøtte beslutninger og arbejdsgange i langt højere grad end i dag. Men teknologien passer ikke grisene alene. Tværtimod stiller den nye krav til medarbejdernes kompetencer.

Fremtidens medarbejder skal ikke kun kunne observere dyr og udføre praktiske opgaver. Vedkommende skal også kunne forstå data, arbejde systematisk og omsætte information til handling. Derfor bliver oplæring, kompetenceudvikling og kultur afgørende konkurrenceparametre.

Måske bliver den største udfordring i fremtidens griseproduktion ikke at producere flere grise eller forbedre produktionsresultaterne. Måske bliver det at tiltrække, udvikle og engagere de mennesker, der skal gøre det muligt. Spørgsmålet er derfor, om fremtidens vindere bliver dem med de bedste produktionsnøgler – eller dem, der er bedst til at få mennesker til at lykkes.

- Måske bliver den største udfordring i fremtidens