

## Analyse: Frafald og fastholdelse i griseproduktionen

Mathias Lyngby Johansen

SEGES Innovation

---

### Baggrund

Notatet beskriver fund i SEGES Innovations arbejde med at undersøge *frafald* og *fastholdelse* blandt medarbejdere i dansk griseproduktion.

Datagrundlaget bygger på 21 kvalitative interviews:

- 13 interviews med tidligere medarbejdere, der har forladt arbejdet i griseproduktionen.
- 8 interviews med medarbejdere, der stadig arbejder i produktionen.

Interviewdeltagerne der har forladt erhvervet er blevet spurgt om deres grunde til at forlade griseproduktionen, mens fastholdte medarbejdere er blevet spurgt om deres motivation for at arbejde i erhvervet. Begge grupper er desuden blevet spurgt om deres idéer til, hvad griseproduktionen kan gøre for at sikre bedre fastholdelse. Interviewdeltagerne har således bidraget med perspektiver og erfaringer, der giver indsigt i konkrete forhold, behov og barriere, som kan føre til enten frafald eller fastholdelse.

SEGES Innovation har fået hjælp af Asmildkloster Landbrugsskole til at rekruttere interviewpersoner. De enkelte interviews har taget mellem 15-30 minutter at gennemføre.

Interviewdeltagerne er anonyme.

### Hvad indeholder notatet?

1. Syv tematikker på tværs af interviews, som beskriver forhold eller faktorer, der påvirker frafald.
2. Indsigt i, hvad der fastholder medarbejdere, og hvad der (hypotetisk set) kunne få dem til at skifte griseproduktionen ud med et andet erhverv.
3. Interviewpersonernes forslag og idéer til ledere, der ønsker at fastholde medarbejdere.

## Årsager til frafald

Først og fremmest viser de gennemførte interviews, at frafaldet i griseproduktionen ikke kan forklares af én enkelt årsag. Frafall sker oftest ved en kombination af forhold. I 10 ud af 12 interviews angiver deltagerne mindst to årsager til at forlade branchen. Nedenfor beskrives syv tematikker, der opsamler interviewdeltagernes grunde til at forlade grisebranchen.

### ***Arbejdstider og manglende balance mellem job og familieliv (6 ud af 12 deltagere)***

Arbejdstiderne - især weekendvagter, manglende fleksibilitet og svært planlagte friperioder - harmonerer ikke med et normalt familieliv. Flere fortæller, at ufleksible arbejdstider bliver kritisk, når de får børn eller partner med skiftende arbejdstid.

### ***Lav løn og uigennemsigtige lønforhold (6 ud af 12 deltagere)***

Seks interviewpersoner beskriver, at lønnen er gennemgående utilfredsstillende - både absolut og relativt til andre brancher. Flere oplever også manglende pension, manglende tillæg, forskelsbehandling mellem medarbejdere og dårligere løn end ufaglærte jobs udenfor branchen.

### ***Arbejds miljø – fysisk hårdt, psykisk pres og manglende hjælpemidler (6 ud af 12 deltagere)***

Arbejdet beskrives som fysisk ekstremt hårdt og til tider belastende. Interviewdeltagere nævner slid, skader, tunge løft, stress, manglende tid, dårlige stalde eller manglende hjælpemidler. Dette påvirker både trivsel og mulighed for at blive i faget.

### ***Socialt arbejdsmiljø, kulturforskelle og manglende danske kollegaer (5 ud af 12 deltagere)***

Flere oplever, at arbejdspladsens sociale miljø bliver udfordret, når flertallet er udenlandske medarbejdere. Det medfører enten sprogvanskeligheder, eksklusion, kultursammenstød eller lavere standarder for dyrevelfærd.

### ***Ledelse, kommunikation og manglende opbakning (6 ud af 12 deltagere)***

En gennemgående årsag handler om ledelse: dårlig kommunikation, manglende opfølgning, ingen tid til oplæring, ingen anerkendelse og svag konflikthåndtering. Flere oplever, at man "står alene" - både som elev og som ung faglært.

### ***Manglende udviklingsmuligheder og karriereperspektiv (5 ud af 12 deltagere)***

Flere nævner, at de ikke kan udvikle sig i jobbet. Enten fordi produktionen er for rutinepræget, der mangler faglig variation eller oplæring. Det gør branchens langsigtede attraktivitet lav.

### ***Interesse og identitet – nogle brænder ikke nok for grisene (4 ud af 12 deltagere)***

En mindre, men stadig tydelig gruppe har simpelthen større interesse for noget andet – f.eks. maskiner, markarbejde, køer eller andre landbrugsfaglige områder. Interesse skiftet bliver ofte motiveret af ovennævnte tematikker eller en ny jobmulighed.

## Årsager til at blive i erhvervet

Interviewpersoner, som fortsat arbejder i griseproduktionen, beskriver i høj grad, at de har netop de forhold, som tidligere medarbejdere har peget på som manglende. De fremhæver arbejdspladser med gode kolleger, velfungerende ledelse, fleksible arbejdstider og en hverdag, hvor deres indsats opleves som meningsfuld.

Nedenfor fremgår fire tematikker, som flest deltagere giver udtryk for på tværs af interviewene.

### ***Glæden ved dyr og/eller tidlig tilknytning til grise (4 ud af 8 deltagere)***

Halvdelen af deltagerne beskriver en stærk personlig tilknytning til dyr, ofte fordi de er vokset op med grise. Deltagerne giver udtryk for en naturlig motivation og en identitet forbundet med det daglige arbejde i stalden. For flere føles det som noget, de "altid har gjort". Arbejdet med grise er i høj grad en selvfølgelighed.

### ***At kunne se hurtige og konkrete resultater (5 ud af 8 deltagere)***

Det motiverer flere deltagere, at deres indsats hurtigt afspejler sig i dyrenes trivsel, produktivitet og resultater. Den direkte sammenhæng mellem arbejde og output skaber faglig stolthed og drivkraft.

### ***Ledelsesansvar og god arbejdskultur (6 ud af 8 deltagere)***

For flere er det udviklende og meningsfuldt at have ansvar for medarbejdere og daglige beslutninger. At lede teams, oplære nye og forme kulturen i stalden giver motivation, der rækker ud over det rent faglige. Derudover beskrives fællesskab og gode sociale relationer som noget, der styrker tilknytningen til arbejdspladsen.

### ***Fleksibilitet og balance mellem arbejde og privatliv (4 ud af 8 deltagere)***

Fleksibilitet i arbejdstiden beskrives som en central fastholdelsesfaktor af flere deltagere. De har mulighed for at tilpasse arbejdstiderne til deres livssituation, hvilket gør arbejdet i griseproduktionen muligt og bæredygtigt.

## Hvad kunne få fastholdte medarbejdere til at finde job i en anden branche?

Deltagerne er blevet spurgt om, hvad der hypotetisk set kunne få dem til at søge væk fra grisebranchen. Her peger deltagerne på følgende forhold, der kunne enten skubbe eller trække dem ud af grisebranchen:

- 1 nævner flytning
- 2 nævner image/socialt pres
- 3 nævner fysisk belastning/weekendarbejde
- 4 nævner løn
- 5 nævner dårligt ledelse/arbejds miljø

## Anbefalinger fra interviewdeltagerne

Nedenfor fremgår fem idéer eller forslag til ledere i griseproduktionen om, hvordan nye og unge medarbejdere (eller elever) i højere grad kan fastholdelse i erhvervet. Anbefalingerne bygger på interviewene med både frafaldne og fastholdte medarbejdere.

1. Skab et trygt, inkluderende og respektfuldt arbejdsmiljø, hvor konflikter håndteres og fællesskab styrkes.
2. Sørg for grundig oplæring og tålmodig støtte til nye medarbejdere og elever, så de får en god start og en reel mulighed for at lære.
3. Giv anerkendelse og ansvar, og inddrag unge/nye i driften, så de føler sig betydningsfulde og ser en faglig udviklingsvej.
4. Modernisér arbejdsforholdene - fx løn, pension, hjælpemidler og generel professionalisering – så branchen matcher andre erhverv. Tilbyd fleksible og familievenlige arbejdstider, der gør det muligt for medarbejdere at få arbejdsliv og privatliv til at hænge sammen.
5. Tilbyd fleksible og familievenlige arbejdstider, der gør det muligt for medarbejdere at få arbejdsliv og privatliv til at hænge sammen.



*SEGES Innovation*

*Agro Food Park 15, 8200 Aarhus N*

*T: +45 8740 5000 - F: +45 8740 5010 - E: [info@seges.dk](mailto:info@seges.dk)*

Ansvar: Informationerne på denne side er af generel karakter og søger ikke at løse individuelle eller konkrete rådgivningsbehov. SEGES er således i intet tilfælde ansvarlig for tab, direkte såvel som indirekte, som brugere måtte lide ved at anvende notatets informationer.