



## Analyse af barrierer og udfordringer ved import af udenlandsk arbejdskraft inden for industrislagtning

Udarbejdet for Efteruddannelsesudvalget for Køkken, Hotel, Restaurant, Bager, Konditor & Kødbranchen.

**Anne Mette Rasmussen**  
**Mette Semey**  
**Jette Johansen**

**Kubix**  
**August 2009**

Kubix ApS  
Nørre Voldgade 2  
1358 København K

Tlf. 3332 3352  
[kubix@kubix.dk](mailto:kubix@kubix.dk)  
[www.kubix.dk](http://www.kubix.dk)

# Indhold

<b>Resumé .....</b>	<b>3</b>
<b>Indledning .....</b>	<b>5</b>
Baggrund for undersøgelsen .....	5
Metode.....	6
Læsevejledning .....	7
<b>En branche i udvikling.....</b>	<b>9</b>
Branchen i tal.....	9
Arbejde med kvalitet .....	9
Automatiseringens betydning for arbejdsorganiseringen .....	10
<b>Import af udenlandsk arbejdskraft i slagteribranchen .....</b>	<b>12</b>
Rekrutteringsprocessen .....	12
Ansættelsesforløbet .....	12
Hvem er de polske medarbejdere? .....	13
Polakkernes motiver for at komme til Danmark .....	14
Introduktion og oplæring .....	15
Polakkernes placering i produktionen .....	18
Sprogets betydning .....	19
<b>Efteruddannelse og kompetenceudvikling.....</b>	<b>22</b>
Slagteriernes brug af efteruddannelse.....	22
Skolernes erfaringer med undervisning af polakker .	23
<b>Konklusion på analysen .....</b>	<b>27</b>
<b>Referencer .....</b>	<b>30</b>
.....	
<b>Efteruddannelsesudvalgets handlingsplan .....</b>	<b>31</b>

## Resumé

På grund af mangel på kvalificeret arbejdskraft har svineslagterier siden 2006 rekrutteret et stort antal polakker (ca. 700). Størstedelen af dem er slagteruddannede og ansatte til at varetage forskellige manuelle skærefunktioner på slagterierne. Slagterierne regnede med, at polakkerne kun blev et par år, men det ser ud, som om størstedelen gerne vil blive så længe, der er arbejde.

Denne rapport undersøger, hvordan den ret store gruppe af polske slagteriarbejdere på de danske svineslagterier klarer at efterleve danske kvalitetskrav og standarder, samt hvordan de indgår i den automatiseringsproces, der i øjeblikket karakteriserer branchen.

Undersøgelsen retter fokus på denne gruppes særlige behov for og motiver til at deltage i arbejdsmarkedsuddannelserne (AMU) og undersøger, om skolernes erfaringer med at undervise polakkerne giver anledning til særlige opmærksomhedspunkter i relation til undervisningsformer mv.

*Generelt stor tilfredshed med de polske slagteriarbejdere*

Rapportens hovedkonklusion er, at slagterierne generelt er meget tilfredse med de polske slagteriarbejdere og deres kvalifikationer. De tilpasser sig hurtigt arbejdskulturen, og har let ved at omstille sig til danske forhold. Hovedparten af polakkerne er fagligt uddannede og har erfaringer fra arbejde på andre slagterier. Selv om kvalitetshåndtering er anderledes på et dansk end på et tysk eller polsk slagteri, tilpasser de sig meget hurtigt de nye krav.

I de første rekrutteringsrunder i 2006 var langt hovedparten af polakkerne fagligt uddannede, og oplæringen var dengang ikke formaliseret som AMU-undervisning. Efter et halvt år blev der etableret et oplæringsforløb i AMU-regi, som en stor del af de polakker, der løbende er kommet efter 2007, har deltaget i. De polske slagteriarbejdere deltager alene i introduktion og slagterfaglig opkvalificering og er ikke repræsenterede på de bredere efteruddannelsesforløb som fx modulkurserne<sup>1</sup> eller på videreuddannelsesforløb som fx instruktøruddannelsen eller mestersvend (som ikke er AMU uddannelser, men kurser som virksomhederne selv står for i samarbejde med skolen).

*Gode erfaringer med praksisrelaterede undervisningsformer*

Skolernes erfaringer med undervisning af de polske slagteriarbejdere peger på, at deres baggrund fra andre slagterier er meget anderledes, og at de derfor skal

---

<sup>1</sup> Modulkurser er AMU uddannelser fra forskellige FKB'er som slagterierne og skolerne i fællesskab har sat sammen.

omstille sig til danske krav og dansk kultur. Det generelle billede er dog stadig, at polakkerne tilpasser sig meget hurtigt og i lighed med deres danske kollegaer har skolerne gode erfaringer med en meget praksisrelateret didaktik, hvor hovedparten af undervisningen er forlagt til slagterierne og foregår i produktionen. Skolerne har iværksat gode initiativer til at inddrage tværfaglige aspekter i undervisningen, herunder fagdansk, så kurserne bliver både fagligt, sprogligt og integrationsmæssigt kvalificerende.

*Polakkerne er ikke orienterede mod efteruddannelse*

Rapporten peger således på, at hverken slagterierne eller polakkerne selv oplever særlige behov for efteruddannelse udover den produktionsnære oplæring. Årsagerne er mange:

- Størstedelen af polakkerne har en slagterfaglig uddannelse og er ofte fuldt rustet til at varetage de opgaver, de ansættes til.
- Slagterierne har generelt ikke prioriteret efteruddannelse til denne gruppe, da man forventede de kun ville være her midlertidigt.
- Slagterierne har muligvis ikke indblik i alle fordelene ved at efteruddanne denne gruppe.
- Nogle kurser tilbydes kun på dansk, og polakkerne taler ofte så dårligt, eller slet ikke, dansk, at de ikke kan gennemføre kurser.
- Polakkerne er ikke selv motiverede for efteruddannelse. Deres primære motiv for at arbejde i Danmark er at tjene penge.

Rapporten peger på, at konsekvenserne for polakkerne er, at de ikke får mulighed for at indgå i karriereforløb på lige fod med deres danske kollegaer, og at de ikke sidestilles med danskerne i forhold til opkvalificering generelt.

*Kursernes indhold er tilfredsstillende.*

*Udfordringen er motivation*

Da rapporten viser, at der umiddelbart er tilfredshed med de AMU kurser, som tilbydes denne gruppe, er udfordringen altså ikke at justere selve kurserne, men snarere at skabe motivation for videre efteruddannelse, både i forhold til slagterierne og de polske slagteriarbejdere, ved at tydeliggøre fordelene ved efteruddannelse. En måde at gøre dette på er at uddanne flere polakker til instruktører og mestersvende, så de på den måde kan fungere som rollemodeller for deres polske kollegaer.

## Indledning

### Baggrund for undersøgelsen

*Mangel på arbejdskraft i DK og i branchen*

I en årrække har der været en markant lav arbejdsløshedsprocent i Danmark, og flere brancher har oplevet mangel på kvalificeret arbejdskraft. Mange virksomheder har derfor rekrutteret medarbejdere fra udlandet.

*Branchens image: Lugt, støj og nedslidning*

I svineindustri-slagterbranchen har man tydeligt mærket den lave arbejdsløshed. Arbejdskraftmanglen er blevet yderligere forstærket af, at branchen har et image som værende hård, præget af lugt, støj og nedslidning og en relativt høj medarbejderomsætning på 17-18 % om året. Mange slagterier har derfor rekrutteret udenlandske medarbejdere, især polakker.

*Polakker rekrutteres: Pt. Ca. 700*

Polakkerne udgør efterhånden en betragtelig andel af arbejdsstyrken på svineslagterierne. DI og NNF vurderer, at der på nuværende tidspunkt (2009) er omkring 700 polakker ansat ud af de i alt ca. 8500 slagteriarbejdere<sup>2</sup>. Antallet af polakker er et estimat, da slagterierne grundet registerlovgivningen ikke må registrere deres ansatte efter nationalitet.

*Polakkerne bliver så længe der er arbejde*

Ifølge en ny undersøgelse<sup>3</sup> vælger en stor del af de polske medarbejdere i Danmark at blive i landet, hvilket har overrasket, da man regnede med, at ansættelserne ville være midlertidige. Dette billede genkendes også i denne undersøgelse. Flere slagterier fortæller, at de regnede med, at polakkerne kun ville blive et par år, men er blevet overraskede over, at de fleste gerne bliver så længe, der er arbejde. Dette åbner et behov for at gentænke efteruddannelse i relation til de polske medarbejdere.

*Branchen automatiseres*

Samtidig gennemgår branchen en udvikling med stigende automatisering og teknisk udvikling, og et stort behov for at kunne konkurrere internationalt på høj kvalitet<sup>4</sup>. Kvalitet betegner i denne sammenhæng primært de danske standarder for ensartede udsæringer samt overholdelse af hygiejneregler.

*Hvordan klarer polakkerne sig i udviklingstendenserne?*

Med dette som udgangspunkt:

- at mange polakker bliver længere, end man regnede med
- at der sker en automatisering i branchen,

er formålet med denne undersøgelse at afklare, hvordan de polske medarbejdere evner at efterleve kvalitetskravene og hvordan de tilpasser sig udviklingstendenserne i branchen generelt.

<sup>2</sup> Se LO's ugebrev A4 nr. 23 fra 29. juni 2009: Færre og færre job i svinene.

<sup>3</sup> Se rapporten 'Polakker på det danske arbejdsmarked – frie fugle eller en ny randgruppe': (FAOS 2009).

<sup>4</sup> Se blandt andet rapporten 'Fødevareindustrien i Nordjylland' (CARMA 2007).

Endvidere afklares denne gruppes behov, motivation for og deltagelse i arbejdsmarkedsuddannelser, og om det kulturelle aspekt kalder på særlige hensyn i undervisningssammenhæng.

## **Metode**

Undersøgelsen består af følgende tre elementer:

- Virksomhedsanalyse
- Interviews med undervisere på to uddannelsescentre, der er godkendt til at udbyde FKB'en 'Industrislagtning og forædling af kødprodukter'
- Ressourcepersoner udpeget af styregruppen

## *Virksomhedsanalyse*

### **Virksomhedsanalyse**

Virksomhedsanalysen omfatter besøg på 4 svineslagterier, henholdsvis:

- Danish Crown Ringsted
- Danish Crown Horsens
- Tican i Thisted
- Moesgaard Meat i Holstebro

Ved virksomhedsbesøgene er der lavet interview med:

- 3 produktionsdirektører
- 2 HR-medarbejdere
- 1 tillidsmand
- 12 udenlandske medarbejdere

Interviewene var centreret om:

- Slagteriernes rekrutteringserfaringer
- De importerede slagteriarbejders:
  - vej til Danmark
  - faglige baggrund, uddannelsesniveau og kompetencer
  - introduktion og oplæring
  - placering i arbejdsprocesserne
  - behov og motivation for efteruddannelse
  - fremtidsplaner

Interviewene er suppleret med indtryk fra rundvisninger på slagterierne med fokus på de områder, hvor polakkerne arbejder.

Tilsammen giver virksomhedsbesøgene indblik i de faktiske forhold på slagterierne, herunder de polske medarbejders placering i produktionen, deres arbejdsfunktioner og betydningen af det tværkulturelle aspekt i oplæringen og arbejdssituationerne, samt en indsigt i, hvorvidt dette kalder på særlige uddannelsesmæssige behov.

Endvidere giver virksomhedsanalysen et billede af de erfaringer, man har gjort sig med selve rekrutteringsprocessen, både fra ledelsens og de udenlandske medarbejders side.

*Interviews med AMU undervisere*

### **Interviews på skoler**

På Uddannelsescenteret i Roskilde og Holstebro Tekniske Skole er der gennemført interview med:

- To uddannelsesledere
- Tre undervisere
- En instruktør, der til dagligt er ansat af Danish Crown, og som hyres af uddannelsescenteret i de konkrete undervisningsforløb.

Interviewene var centreret om undervisernes erfaringer med at undervise de udenlandske slagterimedarbejdere, herunder:

- faglige kvalifikationer
- deltagelse i arbejdsmarkedsuddannelserne
- særlige behov i undervisningssituationerne

Interviewene giver indblik i gjorte erfaringer med at undervise polske slagterimedarbejdere og indsigt i nogle af de begrænsninger og muligheder, der er i arbejdsmarkedsuddannelserne for denne gruppe.

*Ressourcepersoner fra Danish Crowns centrale uddannelsesudvalg*

Desuden trækker undersøgelsen på to ressourcepersoner, Lars Mose og Poul Siggård, der begge har tilknytning til Danish Crowns centrale uddannelsesudvalg. Dette projekts styregruppe (repræsentanter for efteruddannelsesudvalget) pegede på de to ressourcepersoner, der har bidraget med erfaringer om koncernens uddannelsesmæssige tiltag og erfaringer i relation til rekruttering af udenlandsk arbejdskraft.

*Andet materiale*

Undersøgelsen trækker ydermere på sekundært materiale, så som forskningsrapporter og andet skriftligt materiale, som beskriver udviklingen inden for branchen, og forhold vedrørende rekruttering af udenlandsk arbejdskraft. Se den samlede liste med referencer bagest i rapporten.

*En beskrivelse af industri-slagteribranchen*

### **Læsevejledning**

Rapporten indledes med en kort gennemgang af industrislagteribranchen og relevante aktuelle udviklingstendenser.

*Erfaringer med import af udenlandsk arbejdskraft*

Dernæst redegøres for slagteriernes erfaringer med at rekruttere polske medarbejdere, herunder ansættelsesforhold samt introduktion og oplæring. Endvidere gives et billede af polakkernes karakteristika, deres arbejds-



opgaver på slagterierne og de udfordringer og muligheder, som opstod i denne proces.

*Arbejdsmarkeds-  
uddannelserne*

Efterfølgende tegnes et billede af efteruddannelse og opkvalificering i branchen generelt, særligt med fokus på slagteriernes og slagteriarbejdernes uddannelsesmotivation.

*Opsamling*

Afslutningsvis laves en kort opsamling og en vurdering af hvordan der kan arbejdes fremadrettet med problemstillingen

## En branche i udvikling

I dette afsnit vil vi kortfattet beskrive branchen og hvordan kvalitetsarbejdet håndteres på slagterierne. Afsluttende gives der et billede af, hvordan automatiseringstendenser kan have betydning for de daglige arbejdsopgaver på slagterierne og dermed for, hvilke efteruddannelsesbehov der tegner sig.

### Branchen i tal

Ifølge det tidligere DS, Danske Slagterier, blev der produceret godt 27 millioner svin på svineslagterier i Danmark i 2008. Heraf blev mere end 90 % slagtet, forarbejdet og afsat af danske andelsslagterier, ejet af svineproducenterne. Over 85 % af svineproduktionen eksporteres til udlandet.

*Stigende antal levende svin eksporteres til Tyskland*

Branchen lider for tiden under, at et voksende antal landmænd vælger at få deres svin slagtet i Tyskland. I 2008 blev der i alt eksporteret 6,1 millioner levende svin mod 1,4 millioner i 1999. Det er mere end en fire-dobling på ti år<sup>5</sup>. En konsekvens heraf er lukning af slagterier og omorganisering af arbejdsopgaver på de tilbageværende slagterier i Danmark.

*Færre men større slagterier*

De senere år har der været en tendens til, at produktionen samles på få større slagterier. En række fusionsbølger har således reduceret antallet af andelsslagterier fra 70 til 2 de sidste 35 år. Danish Crown stod i 2008 for 82 % af alle svineslagtninger i Danmark mens Tican stort set står for resten<sup>6</sup>. Derudover eksisterer en række små privatejede slagterier.

*Faldende antal medarbejdere*

Antallet af medarbejdere er faldet med 23 % fra 2004 til 2008, fra 13.000 til 10.000 slagteriarbejdere. Som nævnt tidligere vurderes tallet i dag at være helt nede på omkring 8.500 slagteriarbejdere, og det generelle billede er, at der ikke ansættes nye medarbejdere for øjeblikket.

### Arbejde med kvalitet

*Stort fokus på kvalitet*

Grundet omkostningsfulde teknologiske investeringer og det relativt høje lønniveau i Danmark er det nødvendigt at sætte stor fokus på kvalitet i branchen; kvaliteten bliver et vigtigt omdrejningspunkt i bestræbelserne på at imødekomme den internationale konkurrence.

*Kvalitetsbeskrivelser*

Kvalitet er et centralt begreb i danske slagteriers produktionsapparat og i den danske model for kødproduk-

<sup>5</sup> Se LO's ugebrev A4 nr 23 fra 29. juni 2009: Færre og færre job i svinene.

<sup>6</sup> ibid.

tion. Der er udarbejdet faste standarder, de såkaldte kvalitetsbeskrivelser, for hvert skåret kødstykkets størrelse, fedtmængde mv., og der laves kalkuler over den mængde fedt, kød og ben, der formodes at være på de enkelte slagtede dele. Ved arbejdsdagens afslutning laves en regnskabsmæssig opsamling på de skårne dele. Eventuelle fejlskæringer, hvor eksempelvis 'dyrt kød' er havnet på billige kødstykker, eller en forkert mængde fedt er skåret fra, 'afsløres' her. Tallene udleveres hver dag til mester og danner baggrund for eventuelle korrektioner i slagteriarbejdernes arbejde.

Kvalitet bliver dermed et spørgsmål om at kunne skære i overensstemmelse med kvalitetsbeskrivelserne og herigennem opnå en høj ensartethed i udskæringerne og et meget lille svind i produktionen.

### *Arbejdsbeskrivelser*

Til hjælp har man arbejdsbeskrivelser, der i mindste detalje beskriver, hvordan en konkret arbejdsfunktion skal udføres i overensstemmelse med kvalitetsbeskrivelserne. Ved en udskæring beskrives alt, lige fra hvordan kødet skal ligge, til hvordan kniven skal føres og hånden vendes. Mængden af anvendt muskelkraft er indregnet. Beskrivelsen betragtes som den hurtigste og sikreste måde at udføre arbejdet på og skal følges af slagteriarbejderne.

Ud over at sikre kvaliteten ligger arbejdsbeskrivelserne til grund for akkordberegningerne og justering af arbejdsgangene med fokus på at minimere arbejdsmiljømæssige belastninger og nedslidning.

### *Øget fokus på produktionshygiejne*

Hygiejnen er et andet vigtigt element i kvaliteten på danske slagterier. Konsekvenserne er store, hvis ikke hygiejnereglerne overholdes. Dels er der jævnligt kontrol fra veterinærmyndighederne, som kan lukke produktionen, hvis reglerne ikke er overholdt, og dels er der inspektion fra aftagere i USA, hvis blåstempling af produktionen har så stor prestige, at den fungerer som en form for 'forhåndsgodkendelse' for andre aftagere.

## **Automatiseringens betydning for arbejdsorganiseringen**

### *Automatisering og effektivisering påvirker arbejdet*

Branchen har de senere år gennemgået en udpræget automatisering af slagteprocessen gennem investering i, og anvendelse af, ny teknologi.

Ifølge rapporten 'Nye kompetencer inden for kødbranchen'<sup>7</sup>, fungerer robotter som erstatning for en række af de fysisk krævende arbejdsfunktioner. Som led i bestræbelserne på at holde et højt produktionsniveau og sænke produktionsomkostningerne ses en tendens til,

---

<sup>7</sup> Se rapporten: 'Nye kompetencer i Kødbranchen', som Kubix har lavet for Efteruddannelsesudvalget for Køkken, Hotel, Restaurant, Bager, Konditor og Kødbranchen (2004).

at robotterne samles og integreres i et mere samlet produktionssystem. Automatiseringen ses eksempelvis på Danish Crown Horsens, Nordeuropas nok mest moderne slagteri. Her er store dele af processerne fuldt automatiserede.

#### *Mere procesovervågning*

I takt med automatiseringen angiver rapporten 'Nye kompetencer i kødbranchen', en tendens til, at flere funktioner på slagterierne enten overgår til, eller indeholder elementer af, procesovervågning. I rapporten nævnes forskellige bud på, hvor meget automatiseringen vil ændre på arbejdsdelingen mellem slagteriarbejderne (de hvide) og teknikerne (de blå), afhængigt af hvordan slagterierne forestiller sig at organisere det fremtidige arbejde.

#### *'Lyseblå' medarbejdere?*

Samme rapport nævner forskellige bud på, hvad automatiseringen betyder for den fremtidige jobprofil for slagteriarbejderne. Et synspunkt er, at der bliver behov for, at alle kan udføre både teknisk orienterede opgaver, eksempelvis betjene operatørpaneler, finde og afhjælpe maskinelle fejl og skære kød. En sådan medarbejder kan karakteriseres 'lyseblå'.

Et andet synspunkt er, at automatiseringen ingen nævneværdig betydning får for arbejdets organisering, og at arbejdsopgaverne fortsat vil være opdelt i 'blå og hvide'.

#### *Stadig manuelle opgaver trods automatiseringen*

På trods af den stigende automatisering i branchen, viser denne analyse, at langt de fleste arbejdsfunktioner stadig udføres manuelt, blandt andet udbening og visse udskæringsfunktioner. Detailudskæringerne foregår eksempelvis stadig på skærestuer, hvor kniven er hovedredskabet. I relation til planlægning af efteruddannelsesinitiativer inden for branchen, er automatiseringstendenserne værd at holde øje med, men det virker ikke, som om der i øjeblikket er ændret stort ved den typiske slagteriarbejders jobprofil, som stadig udføres primært af manuelle skæreopgaver.

#### *Jobrotation og akkord*

Jobrotation anvendes i stor udstrækning i branchen for at mindske slid og sikre variation i arbejdet. Ofte foregår det inden for mindre grupper i samme funktion, fx forskellige pladser på samme bånd. Arbejdet er baseret på akkord, enten enkeltmands- eller gruppeakkord, hvilket sætter et forholdsvis højt tempo i produktionen.

## Import af udenlandsk arbejdskraft i slagteribranchen

I dette afsnit beskrives, hvordan rekrutteringsprocessen er forløbet, samt hvad der karakteriserer den polske slagteriarbejder, hans motiver for at arbejde i Danmark, hvordan han selv ser på behovet for efteruddannelse og hvordan han indgår i det daglige arbejde.

*How it all began...*

### Rekrutteringsprocessen

Danish Crowns slagteri i Ringsted var det første, der som reaktion på den store mangel på kvalificeret arbejdskraft kiggede ud over landets grænser. Anledningen var en større udvidelse af produktionen, og slagteriet havde forinden forgæves forsøgt at oplære en gruppe på 70 danskere uden brancheerfaring. Men frafaldet var enormt og kun én enkelt gennemførte oplæringsforløbet og ønskede ansættelse. En bitter erkendelse der førte til, at slagteriet i Ringsted som det første importerede en større gruppe medarbejdere fra Polen i 2006.

Siden har flere slagterier fulgt efter og det har i de senere år været almindelig praksis i branchen at rekruttere polakker både i forbindelse med større udvidelser af produktionen og som led i den mere løbende rekruttering.

*Forskellige rekrutteringskanaler er anvendt*

Slagterierne i undersøgelsen har anvendt flere forskellige rekrutteringskanaler, bl.a.:

- deres egne fabrikker i udlandet
- arbejdsformidlinger i Polen
- jobmesse i Tyskland
- personlige forbindelser, eksempelvis til tyske kolonieførere

Hertil kommer, at de nuværende polakker på de danske slagterier spreder 'budskabet', således at der efterhånden helt af sig selv kommer udenlandske medarbejdere, der ønsker ansættelse.

*Besværlige lovformelige og formelle barrierer*

### Ansættelsesforløbet

Slagterierne oplevede de indledende rekrutteringsprocesser som besværlige. En række lovformelige og administrative forhold skulle ordnes for at kunne bosætte sig og arbejde i Danmark, eksempelvis personnummer, lønkonto, bolig mv. Slagterierne havde ingen erfaringer at trække på og de havde ikke udviklet særlige strategier på området. Og eftersom langt størstedelen af de nye medarbejdere udelukkende talte polsk, måtte slagterierne ordne langt de fleste praktiske ting. Med tiden

har slagterierne udarbejdet metoder til at lette dette arbejde, og man opfordrer de udenlandske medarbejdere til at tage så meget ansvar som muligt for egen situation.

På grund af den relativt store afstand mellem de nye medarbejders hjemland og arbejdspladsen i Danmark har slagterierne i undersøgelsen alle valgt at afholde ansættelsessamtale og introduktion i umiddelbar forlængelse af hinanden. Som en HR-medarbejder fortæller, kan man ikke bede polakkerne tage hjem og komme igen på mandag.

*Polakker ansættes på lige vilkår med danske kollegaer*

De udenlandske medarbejdere ansættes på lige vilkår med deres danske kollegaer: på tilsvarende kontrakt og med overenskomstmæssig løn. Som deres danske kollegaer ansættes de ofte i midlertidige stillinger til en start, ligesom de starter på timeløn, indtil tempo og kvalitet er 'klar' til akkord.

Dog forpligter de udenlandske medarbejdere på Danish Crown sig på danskundervisning, indtil de har nået et vist niveau, som slagterierne frit kan sætte, typisk niveau 2 på modul 2. På Tican er danskundervisning et tilbud.

*Kvalifikationskrav*

### **Hvem er de polske medarbejdere?**

Når slagterierne har rekrutteret polakker, er de bevidst gået efter medarbejdere, der har:

- slagterfaglig uddannelse og
- brancherelevant arbejdserfaring, gerne fra udlandet

Derudover foretrækker slagterierne, at de polske medarbejdere er familiefædre, da man har erfaringer med, at familiefædre er mere ansvarlige og mødestabile end ungarle. Som en produktionsdirektør fortæller, er der fare for, at: "ungarle, der har fået få måneders dansk løn, tror, de kan købe Bornholm".

*Polakkerne er typisk uddannede og erfarne slagtere*

Størstedelen af polakkerne på de danske slagterier er derfor uddannede slagtere med flere års arbejdserfaring på slagterier, ofte også fra udlandet.

Hertil kommer et fåtal med anden uddannelsesmæssig baggrund, eksempelvis universitetsuddannelser på bachelor- eller kandidatniveau. De er blevet oplært på slagteriet og udfører det samme arbejde som deres landsmænd.

Endvidere er der et mindre men stigende antal polske kvinder, der typisk er placeret i pakkeriet, eller andre funktioner, der er relativt mindre fysisk krævende. De er kommet til Danmark, fordi deres mand, kæreste eller venner har arbejde i Danmark måske endda på

slagteriet, og de har som regel selv søgt ansættelse på slagterierne. De har typisk en uddannelse inden for et helt andet område, fx business eller omsorgsarbejde.

Slagterierne vurderer således, at godt 80 % af de polske medarbejdere er uddannede slagtere, inden de kommer til Danmark. Til sammenligning vurderer slagterierne, at det forholder sig omvendt med de danske slagterimedarbejdere. Her skønnes langt størstedelen at være ufaglærte og max 20 % at have en slagterfaglig erhvervsuddannelse.

### **Polakkernes motiver for at komme til Danmark**

*Pengene trækker*

De polske slagteriarbejdere fortæller alle, at den højere løn var deres primære motivationsfaktor for at komme til Danmark og arbejde. Og lønnen er fortsat deres primære motivation for at blive.

De fremhæver også, at livsvilkårene er bedre her end i deres hjemland. Fx fremhæves muligheden for at forsørge sin familie med én lønindtægt fra slagteriet, hvilket ikke er muligt i Polen, hvor familien er afhængig af to indtægter.

*Danske arbejdsforhold motiverer til at blive*

Da flere af de polske slagteriarbejdere har erfaring med det såkaldte 'kolonnearbejde' fra tyske slagterier, fremhæves de danske arbejdsvilkår som en anden positiv faktor ved det at arbejde i Danmark.

*'Kolonnearbejdere'*

En kolonne omfatter et 'team' bestående af et antal slagtere og en kolonnefører. De får en bestemt kvote, de skal nå før fyraften, og kolonneføreren fordeler arbejdsmængde og løn. Succeskriteriet her er at være meget hurtig med kniven. En dansk tillidsmand betegner kolonneføreren som 'gud' og fortæller, at slagteriarbejderne helt er i hans vold; han bestemmer alt. Arbejdsvilkårene er meget barske, og der er ikke mange rettigheder.

I forbindelse med de danske arbejdsvilkår fremhæver polakkerne fast arbejdstid/vagtplan, selvstændighed i arbejdet og ordentlig behandling ved arbejdsskader og sygdom foranlediget heraf, som noget positivt. På det område er de vant til en hård og konsekvent afregning, ofte endda fyringer, hvis de ikke kan varetage deres arbejde.

På slagterierne er man opmærksomme på, at polakkerne kommer fra arbejdspladser, hvor arbejdskulturen er anderledes. En produktionsdirektør fortæller, at de kan fejlfortolke "vores venlighed som et svaghedstegn og udnytte det".

<i>Svært at administrere frihed</i>	Enkelte af polakkerne har svært ved at administrere den frihed, der er på et dansk slagteri sammenlignet med et polsk eller tysk. En produktionsdirektør fortæller, at nogen skal håndteres med lidt fast hånd, og have stringente retningslinjer til en start. Ellers kører de om hjørner med en. Men det gør de danske slagteriarbejdere nu også, fortæller han videre. På det punkt er de ikke anderledes.
<i>Vil gerne blive i Danmark</i>	Størstedelen af polakkerne vil gerne blive i Danmark, så længe deres kontrakter forlænges. Mange bor her, og tager ofte hjem på besøg hver 2., 3. eller 4. weekend. Andre har valgt at tage familien med hertil.
<i>Savner tryghed i ansættelsen</i>	Nogle polakker fortæller, at de overvejer at tage deres familier med til Danmark, men at de har behov for lidt mere tryghed omkring deres fremtidsudsigter på slagteriet, før de beslutter sig. De oplever, at deres situation lige nu er meget usikker og kan derfor ikke træffe valget. Den generelle usikkerhed i branchen får dermed indflydelse på, hvilke valg polakkerne træffer.
<i>Ingen karriereambitioner</i>	En stor del af de polske slagteriarbejdere har ingen planer eller ønsker om at gøre videre karriere, hverken inden for eller uden for branchen. De er godt tilfredse med deres nuværende arbejdsopgaver, lønindtægt og arbejdsvilkår.
<i>Mødestabile</i>	Generelt betragtes polakkerne som mødestabile, med et relativt lavt sygefravær. En HR-medarbejder udtrykker det med "det er ikke polakkerne, der trækker sygefraværet op."
<i>Introduktionsdag</i>	<p><b>Introduktion og oplæring</b></p> <p>Da der er store forskelle på polakkernes tidligere arbejdsforhold mv., byder alle slagterierne i denne undersøgelse polakkerne velkommen med en halv eller hel dags introduktion til virksomheden, arbejdet og de relevante regler, der knytter sig til det at arbejde i Danmark. Sådan en introduktionsdag forgår på polsk, og hvor det ikke er muligt, med tolk.</p> <p>Den konkrete oplæring til de arbejdsfunktioner, polakkerne skal udføre i produktionen, foregår enten ved sidemandsoplæring eller via AMUs uddannelser.</p>
<i>Sidemandsoplæring...</i>	<p><b>Sidemandsoplæring</b></p> <p>Da de nyrekrutterede polakker ofte er slagteruddannede og tilmed placeret i produktionen ud fra deres tidligere arbejdserfaringer, er det slagteriernes erfaring, at der ofte ikke skal meget oplæring til, før polakkerne mestrer arbejdet og er på akkord på lige vilkår med danskerne.</p>



*...hurtig og effektiv*

Erfarne slagteriarbejdere, eksempelvis en mesterelev, illustrerer, hvordan der skal skæres, hvorefter polakkerne selv prøver. De står på et langsomt bånd, hvor hastigheden øges i takt med, at de bliver fortrolige med den konkrete udskæring. Oplæringsperioden kan vare fra få dage til et par uger, indtil tempoet og kvaliteten i arbejdet er i overensstemmelse med standarden. Medarbejderne indgår i denne periode ikke i akkorden, hvilket slagterierne nævner som en motivation for polakkerne til hurtigt at tillære sig det nye, så oftest er et par dages oplæring alt rigeligt.

### **Oplæring via AMU**

De polakker, der kom som led i de store indledende rekrutteringsbølger, er primært oplært gennem sidemandsoplæring, da der på daværende tidspunkt ikke var udviklet passende uddannelsesstilbud til denne målgruppe.

*Otte ugers introduktionskursus*

Men i april 2007 kom der et supplement/alternativ til sidemandsoplæringen, da AMUs otte ugers introduktionskursus for fremmedsprogede medarbejdere det såkaldte Brancherettet uddannelse for F/I blev godkendt og udbudt.<sup>8</sup>

*En bredere introduktion til branchen*

Kurset giver de udenlandske medarbejdere et bredere kendskab til brancherelaterede forhold, så som indsigt i branchens beskæftigelses- og uddannelsesmuligheder, fagområder og jobfunktioner, udvikling i kvalifikationskrav og teknologi, branchens arbejdspladskultur og mest benyttede materialer, værktøj, maskiner/udstyr og arbejdsteknikker.

Derudover har skolerne også udviklet metoder til at gennemføre grunduddannelsesforløb og specialiseringskurser for polakker.

De polakker, der løbende er kommet fra 2008 og frem, har således i nogen udstrækning benyttet AMUs 8-ugers introduktionskursus til branchen og/eller grunduddannelsesforløb inden for forædling eller industri-slagting. En mindre del har yderligere deltaget i specialiseringskurser som fx 'udbening og tilskæring af skin-

---

<sup>8</sup> Fra april 2007 til april 2009 er kurset gennemført for 355 kursister, størstedelen polakker, enkelte tyskere og burmesere. Kurset varer 40 dage og består af 80 % praktik og 20 % teori. Undervisningen er forlagt til slagterierne, hovedsageligt i produktionen. Teorilokalerne tages kun i brug i særlige situationer, eksempelvis når akkordsedler introduceres og forklares.

Antallet af kursister er faldet gennem perioden 2007-2009:

- I 2007 blev der afholdt 12 kurser for i alt **185** kursister
- I 2008 blev der afholdt 7 kurser for i alt **127** kursister
- I 2009 er der hidtil blevet afholdt 2 kurser med i alt **43** kursister

I følge UCR kan nedgangen have forbindelse med den nuværende krise i branchen.

Fra februar 2009 er kurset blevet afløst af mål: 40533 "Introduktion til et brancheområde (F/I)".

ker' som led i deres oplæring.

### **Oplæringen opleves som uproblematisk**

#### *Uproblematisk oplæring*

Slagterierne giver klart udtryk for, at selve oplæringen i langt de fleste tilfælde er uproblematisk. De understreger i den forbindelse, at hovedparten af de polske slagteriarbejdere på forhånd er veluddannede og fagligt dygtige. De behøver ikke lære om god og dårlig kvalitet; de ved godt, hvordan kødet skal skæres.

Slagterierne beskriver dog nogle enkelte situationer i den indledende oplæring, hvor polakker har stillet sig kritiske over for de danske slagterfaglige normer, eller måske rettere succeskriterier. De har sammenlignet med skæremetoder fra tidligere ansættelser, som de synes er lettere og ikke mindst hurtigere.

#### *Polakkerne tilpasser sig hurtigt*

Den slags episoder opleves imidlertid ikke som et egentligt problem af hverken slagterier eller undervisere, da de polske slagteriarbejdere først kommer på akkord, når de skærer efter danske kvalitets- og arbejdsbeskrivelser. Da det er på akkorden, der kan tjenes gode penge, tilpasser de polske medarbejdere sig hurtigt til de danske kvalitetskrav. Og skulle der være en enkelt, som ikke mestrer det faglige efter endt oplæring, afskediges han.

Også langt størstedelen af polakkerne synes, at det har været uproblematisk at omstille sig til danske kvalitetskrav. De skulle blot have det vist og så lige vænne sig til de danske måder. Enkelte af de ikke-slagteruddannede fortæller dog om en hård opstart, fordi de hverken kendte til det faglige eller arbejdskulturen på et slagteri. De fremhæver særligt udfordringerne med de fysisk hårde arbejdsfunktioner.

#### *Instruktion uden ord*

Udover den indledende oplæring er der løbende behov for ændringer i udskæringen grundet særlige kundekrav. Men heller ikke dette giver umiddelbart anledning til misforståelser eller lignende, fx grundet polakkernes manglende fremmedsprogkundskaber. I sådanne situationer benyttes samme princip som ved oplæringen: Mester kalder de involverede slagteriarbejdere sammen og demonstrerer de nye snit/detaljer ude i produktionen. Slagteriarbejderne kigger på og indarbejder herefter selv de nye snit i lidt langsommere tempo, indtil det er lært.

#### *Et løftet øjenbryn er nok*

En stor del af det, der skal kommunikeres i produktionen mellem fx mester/instruktør og slagteriarbejder, kan altså klares uden ord. Således beskriver en produktionsdirektør, at mester udelukkende behøver løfte øjenbrynet, hvis han opdager fx sjudsk med udskæringerne.

*Kropssprog*

Slagteriernes og skolernes erfaring er, at de kommer langt med at vise tingene fysisk og i øvrigt bruge kropssprog. Polakkerne gør sig også selv forståelige gennem brug af kroppen, som en HR-medarbejder udtrykker det, bruger de hele kroppen, når de taler.

*Polakkerne hjælper hinanden*

På slagterierne oplever man yderligere, at polakkerne er gode til at hjælpe hinanden i det daglige. De polakker, som har været på slagteriet i længere tid, hjælper de nyligt ankomne med selve oplæringen, de praktiske forhold knyttet til arbejdet på slagteriet og de samfundsrelaterede ting, der er forbundet med livet i Danmark.

*Polakkerne tilpasser sig danske forhold*

Det generelle billede er således, at de udenlandske slagteriarbejdere hurtigt tilpasser sig de danske forhold, både hvad angår det konkrete arbejde og virksomhedskulturen, og det uafhængigt af om oplæringen sker ved sidemandsoplæring eller gennem AMUs uddannelser. Hverken slagterierne eller de polske slagteriarbejdere oplever problemer med at overholde de danske kvalitetsstandarder, herunder overholdelse af hygiejneregler. Tværtimod beskrives de polske medarbejdere som dygtige og fagligt stolte.

*Ansæt som 'rå manpower'*

### **Polakkernes placering i produktionen**

Slagterierne lægger ikke skjul på, at de polske slagteriarbejdere blev ansat som 'rå manpower' i udskærings- og udbeningsafdelingerne, hvor de fortsat står.

Polakkerne placeres som udgangspunkt de steder i produktionen, der matcher deres tidligere arbejdserfaringer. I nogle funktioner er flere års arbejdserfaring med den eksakte udskæring en forudsætning. En HR-medarbejder fortæller fx under rundvisningen, at for at udbene skinker skal de have mellem 5-9 års erfaring med netop udbening af skinker for at varetage den opgave på det pågældende slagteri.

*Proces og ledelsesopgaver forbeholdt danskere*

Polakkerne står som nævnt primært i udskærings- og udbeningsafdelingerne, hvilket beskrives som nogle af de hårde steder på grund af det høje tempo og det fysisk hårde manuelle arbejde. Det betyder, at de mere teknisk orienterede opgaver, som fx procesoperatøropgaver varetages i ringe eller intet omfang af udenlandske medarbejdere. Også ledelsesmæssige opgaver, fx mester og mestersvend er forbeholdt 'danskere'. Slagterierne forklarer dette med polakkernes forventede korte ansættelsesforhold og på nuværende tidspunkt mest af alt med deres manglende sprogkvalifikationer.

*Side om side med landsmænd*

Polakkerne er oftest placeret side om side med deres landsmænd, således at der fx er hele bånd og sågar aftenhold, der primært er besat af polakker. Det var en

naturlig følge af, at de oprindeligt blev rekrutteret i forbindelse med produktionsudvidelser.

Det har imidlertid vist sig at være ganske praktisk. Polakkerne er ofte tidligere arbejdskolleger, og de går godt i spænd med hinanden. Kommunikationen bliver en del lettere, når arbejdet organiseres sådan, fordi de taler samme sprog. Ofte er der én i gruppen, som kan lidt mere sprog end de andre og dermed fungerer som kontaktperson mellem eksempelvis mester og resten af gruppen.

Med tiden er der imidlertid nogle polakker, der er blevet spredt lidt mere ud i produktionen som følge af slagteriets behov.

*Også i pauserne*

Også i pauserne søger polakkerne sammen. På slagterierne oplever man, at polakkerne holder sig samlet og fx sidder sammen i kantinen og taler deres modersmål med hinanden. En tillidsmand fortæller, at det sociale samvær, hyggesnak og ping-pong med danske kollegaer er svært på grund af sproget.

### **Sprogets betydning**

De rekrutterede polakker taler som udgangspunkt kun polsk. En del kan enkelte tyske ord, fordi de har arbejdet på slagterier i Tyskland, men sjældent nok til at gøre sig forståelig.

De meget sparsomme sproglige kompetencer kom lidt bag på slagterierne, der ved de første rekrutteringer hverken havde tolk eller arbejds- og kvalitetsbeskrivelser mv. på andre sprog end dansk.

En produktionsdirektør fortæller, at man måtte skrive polakkernes arbejdsnummer på deres arbejdstøj, således at man slap for problemer med at forstå de mange nye ord som fx forklæde, sko, hårnæ, hat mv.

*Arbejdet kan udføres uden danskundskaber*

I det daglige arbejde betragter hverken slagterierne eller de polske slagteriarbejdere som nævnt sprogbarrierer som et egentligt problem. Dels fordi arbejdet som sådan ikke kræver danskundskaber og dels fordi slagterierne har udviklet måder at undgå/omgå de sproglige udfordringer, der måtte være.

### **Danskkursus**

*Danskkursus er et krav*

Alligevel kræver Danish Crown, at deres polske slagteriarbejdere modtager danskundervisning i deres fritid, og Tican opfordrer til det samme.

Danskundervisningen varetages af og foregår på lokale sprogcentre uden for slagterarbejdernes arbejdstid, ofte to eftermiddage/aftener om ugen. Undervisningen indeholder hovedsageligt hverdagsdansk.

*Danskundervisning har ringe effekt*

Den generelle vurdering på slagterierne er imidlertid, at udbyttet af danskundervisningen er meget ringe. Selvfølgelig de polakker, der efterhånden har fulgt undervisningen i et par år, taler ikke ret godt dansk.

Flere af polakkerne giver udtryk for, at de gerne vil lære sproget, men de peger på, at det er svært at få noget ud af undervisningen efter en lang og hård arbejdsdag. En medarbejder pointerer, at det er svært at koncentrere sig og skulle sidde på skolebænken efter en lang arbejdsdag; han er bange for at falde i søvn. En anden polsk slagteriarbejder har helt fravalgt den tilbudte undervisning af samme årsager.

Andre polakker giver udtryk for, at de ikke har specielt lyst til at lære dansk. De finder det ikke tvungent nødvendigt at lære sproget, dels grundet slagteriernes måder at omgås de sproglige udfordringer på, og dels fordi de i fritiden hovedsageligt omgås andre med samme nationalkulturelle baggrund.

En slagteriarbejder, som taler meget godt engelsk, fortæller, at han ser det som en stor fordel, at han behersker dette sprog. Han mener, det har gjort det lettere for ham at arbejde i Danmark, sammenlignet med de andre.

På baggrund af polakkernes forskellige tilgang til det at lære det danske sprog vil et af slagterierne prøve at dele holdene op efter, om polakkerne reelt er motiveret for at lære sproget eller om de primært følger undervisningen, fordi det er et krav for ansættelse.

### **Slagteriernes erfaringer med at håndtere sprogproblemer**

*Informationer på flere sprog*

Slagterierne giver efterhånden både mundtlige og skriftlige informationer på adskillige sprog som værktøj til at undgå kommunikative problemer.

*Oversættelser af arbejds- og kvalitetsbeskrivelser*

Fx er arbejds- og kvalitetsbeskrivelser, der udgør en central del af kvalitetssikringen på slagterierne, flere steder (ved at blive) oversat til tysk og polsk. De, der endnu ikke er oversat, vises og forklares ved eksemplets kraft, eller i tvivlstilfælde ved hjælp af tolk.

Derudover står diverse skilte i produktionen ofte på flere sprog ligesom også oplysningerne på Danish Crowns informationsskærme står på både dansk og polsk.

På Tican udleveres en skriftlig 'velkomstpakke' med informationer om slagterierne. Den foreligger på dansk, tysk, polsk og engelsk.

*Nogle mestre taler lidt polsk*

Derudover har vi hørt om flere mestre, der er begyndt at lære polsk, for med enkelte ord at kunne imøde-

### *Tolkning*

komme polakkerne og lette den mundtlige kommunikation.

Endelig er forskellige former for tolkning hyppigt anvendt. Nogle slagterier har direkte ansat en tolk, og ellers fungerer udvalgte polske slagteriarbejdere med gode sproglige kompetencer som tolke.

### *Også til private formål*

Tolkning anvendes i mange situationer, lige fra personalemøder, der holdes på både to og tre sprog, til situationer i produktionen, når en egentlig forklaring er påkrævet. Derudover har slagterierne følt sig nødsaget til at udvide tolkningen til også at gælde medarbejdernes mere private gøremål så som lægebesøg og kontakt med sociale myndigheder.

På Danish Crown i Ringsted har man ansat en dansk gift polak som kommunikationsmedarbejder. Hun varetager stort set al kontakt med de polske medarbejdere og hjælper dem med alt det praktiske. Hun går dagligt en tur i produktionen, hvor der følges op på forskellige små som store ting. Fx så vi en mester bede hende videregive besked til afdelingens polakker om næste dags senere mødetid, og en polak, der lige stoppede hende og spurgte til status på sine feriepenge.

En produktionsdirektør siger, at han forventer, at tolkning er et midlertidigt fænomen. Hvis polakkerne bliver, må de blive bedre til dansk og klare flere ting selv.

Det generelle billede er altså, at polakkerne ikke har lært så meget dansk, men at slagterierne har været dygtige til at organisere sig på måder, så sprogsvækelighederne ikke har givet og fortsat ikke giver anledning til de store problemer og misforståelser i det daglige. Slagterierne betragter ikke de sproglige udfordringer som et decideret problem, men som et vilkår, de handler i forhold til på slagterierne.

## Efteruddannelse og kompetenceudvikling

For at få et samlet billede af efteruddannelsestiltag på slagterierne starter dette afsnit med en beskrivelse af de efteruddannelsesaktiviteter, som i denne undersøgelse er set anvendt.

Herefter fokuseres mere direkte på polakkerne og hvordan deres motivation er for at deltage i efteruddannelse. Her inddrages skolernes erfaringer for at hente inspiration til, hvilke undervisningsformer det er værd at holde fast i og videreudvikle fremover.

### Slagteriernes brug af efteruddannelse

#### *Hygiejnekursus (AMU)*

- Hygiejnekursus (1 dag)<sup>9</sup>

Eftersom branchen har besluttet, at dette hygiejnekursus skal gennemføres af samtlige slagteriarbejdere, tilbydes det udover på dansk også på polsk, tysk og engelsk. Kurset er et AMU kursus og integreres ofte i de øvrige oplæringsforløb.

#### *Introduktionskursus (AMU)*

- Brancherettet uddannelse for F/I (40 dage)<sup>10</sup>

Dette AMU forløb introducerer bredt til det danske arbejdsmarked. En stor del af de polske slagteriarbejdere har som nævnt deltaget i dette introduktionskursus, der er målrettet denne gruppe medarbejdere (se note 8).

#### *Grunduddannelsesforløb inden for forædling eller industrislagtning (AMU)*

- Fagligt grundkursus (ca. 5 uger)<sup>11</sup>

En del af de polske slagteriarbejdere, der er ansat efter 2007, har deltaget i et fagligt grunduddannelsesforløb inden for industrislagtning eller forædling.

#### *Specialiseringskursus (AMU)*

- Specialiseringskurser (3 uger)<sup>12</sup>

En mindre del af de polske slagteriarbejdere, der er ansat efter 2007, har deltaget i et specialiseringskursus, som fx 'udbening og tilskæring af skinker'.

#### *Modulkurserne (AMU)*

- Modulkurserne<sup>13</sup>

Dette er bredere kurser, der bl.a. handler om samarbejde, produktionsforståelse og flow i produktionen. Disse kurser udbydes som AMU kurser i samarbejde med andre aktører. Her er danskundskaber en forudsætning for at deltage, og derfor har ingen polakker deltaget.

<sup>9</sup> FKB 2758: Procesindustriell produktion, mål 40443: Produktionshygiejne for operatørfødevarerindustri.

<sup>10</sup> Mål 42715: Brancherettet uddannelse for F/I.

<sup>11</sup> FKB 2632: Industrislagtning og forædling af kødprodukter, typisk mål 42457: Grunduddannelse for forædling inden for industri og mål 42487: Grunduddannelse for industrislagtning.

<sup>12</sup> Fx FKB 2632: Industrislagtning og forædling af kødprodukter, mål 42460: Udbening og tilskæring af skinker.

### Frivillige kurser

- Frivillige kurser

Der udbydes også en række frivillige kurser, fx om it, engelsk og livsstil. Her er det først-til-mølle princippet, der gælder.

### Danskundervisning

- Danskundervisning

Som nævnt tidligere er undervisningen nogle steder formuleret som et tilbud, og på andre slagterier er der krav om, at de udenlandske slagteriarbejdere følger kurserne.

### Undervisning foregår ofte på slagterierne

De slagterfaglige kurser, herunder introduktionskurset, er som oftest forlagt til slagterierne. Skolen hyrer en instruktør - en slagteruddannet medarbejder med en instruktøruddannelse - som til dagligt er ansat på slagteriet<sup>14</sup>. Han varetager den primære undervisning. Undervejs aflægges en underviser besøg og kontrollerer, om der undervises i det, der skal. Arbejdsdelingen mellem instruktøren og underviseren fra UCR varierer på de forskellige kurser.

Det er Uddannelsescenter Roskildes (UCR) erfaring, at dette samarbejde mellem en instruktør, der arbejder på slagteriet, og en underviser, der har fast base på skolen, fungerer godt. Da man startede med introduktionskurserne for polakker, erfarede man, at den oprindelige klassebaserede undervisning ikke fungerede. Man måtte tænke undervisningen langt mere praksisrettet og foretage didaktiske justeringer.

### Skolernes erfaringer med undervisning af polakker

#### Praksisorienteret undervisning

Underviserne understreger samstemmende vigtigheden ved det praksisorienterede aspekt. Sprogets betydning bliver mindre, når tingene kan vises i praksis og tilmed i vante omgivelser. Det er især en stor hjælp, når der undervises i teori - sproget gør teorien vanskelig. I praksis kan man *vis*e det, man vil kommunikere, eventuelt suppleret med de danske fagudtryk, som kursisterne lærer ved hjælp af de danske undervisningsmaterialer. En af underviserne fortæller, hvordan han fx i forbindelse med et hygiejnekursus har givet deltagerne et kamera hver og sendt dem på opdagelse i produktionen. Målet var at tage billeder, der fx kunne dokumentere steder, hvor hygiejnen ikke var tilstrækkelig.

#### Just-in-time-pædagogik

Underviserne pointerer desuden vigtigheden af at kunne se fejlene og gribe ind, idet de udføres. "Det er svært at vise, hvad man ikke må, på en tavle". Dette

<sup>13</sup> Modulkurserne er sat sammen af følgende tre mål: FKB 2735 Fælleskatalog, mål 45370: Kvalitetsbevidsthed ved industriel produktion, FKB 2735: Fælleskatalog, mål 45369: Videndeling og læring for medarbejdere og FKB 2224: Vejgodstransport, mål 45371: Kvalitetsstyring i virksomheden.

<sup>14</sup> Instruktøruddannelsen varer tre uger og har et fagligt og pædagogisk indhold. Ifølge UCR er fordelene ved uddannelsen, at den bringer slagteri og skole tættere sammen og gavner samarbejdet.



gør sig i særlig grad gældende på hygiejnekurser, som flere gange fremhæves som kurser, hvor det er vigtigt at 'træne' teorien og opdage fejlene med det samme.

#### *Fagdansk*

Man gør meget ud af at introducere de polske kursister til det danske sprog, hovedsageligt arbejdsfaglige udtryk. Kursisterne får udleveret danske bøger, så de kan se de danske ord ud for billedinstruktionerne og ad den vej lære/øve danske udtryk. En repræsentant for Danish Crowns centrale uddannelsesudvalg fortæller, at han har sendt de danske undervisningsmaterialer til det lokale sprogcenter, så de kunne inddrage det i deres undervisning.

#### *Involverende undervisningsformer*

En undervisningsleder pointerer, at det er vigtigt at involvere kursisterne mest muligt i undervisningen. De polske slagteriarbejdere har ofte mange års slagererfaring på bagen, og har det ofte svært med stillesiddende tavleundervisning; de falder simpelt hen i søvn, fordi de er vant til den kølige temperatur i produktionshallen samt det høje tempo i akkorden. Dette princip er langsomt sivet ud til undervisningen af danske kursister også, fordi det generelt giver bedre resultater.

#### *Tolkning forrykker forståelsen*

Underviserne fra UCR har den opfattelse, at tolkning generelt forrynger undervisningen, fordi det forrykker forståelsen. De har eksempelvis erfaret i forbindelse med hygiejnekurserne, at hvis kursisterne skal kende de præcise regler, skal der kommunikeres direkte. Anvendelse af tolk bliver et ekstra forstyrrende led i kommunikationen. I stedet for at anvende tolke, udbydes nogle kurser derfor på både dansk, tysk, polsk og engelsk.

Ifølge underviserne er der ikke de store udfordringer forbundet med at undervise polakkerne. Kursisterne tilpasser sig hurtigt. Den største udfordring, oplever underviserne, er hygiejnen. Instruktøren vurderer, at kursisterne ikke er vant til samme krav fra tidligere ansættelser. Derfor inddrages hygiejne så meget muligt i alle kurser, ikke kun det obligatoriske hygiejnekursus.

#### *Forskelle i måden at forstå autoriteter*

En instruktør fortæller, at det på hans første kursus var lidt en udfordring at få lydhørhed og respekt, fordi hans påklædning ikke signalerede hans autoritative status – som instruktør bærer man samme påklædning som de øvrige slagterimedarbejdere. Han oplevede at måtte være ekstra hård og "et dumt svin" i starten.

Der er ingen udenlandske undervisere ansat på skolerne, men en uddannelsesleder udtaler, at det kun er et spørgsmål om tid. På UCR har man indgået aftale med to polsk-dansktalende tolke/kommunikationsmedarbejdere fra et af undersøgelsens slagterier om at varetage undervisning i blandt andet det af branchen besluttede obligatoriske hygiejnekursus.

Der er altså gjort en del erfaringer med, hvordan undervisningen af netop denne målgruppe bedst planlægges. Disse erfaringer er værd at holde fast i fremover. Tilbage står så at undersøge, hvordan polakkerne bruger disse uddannelsesmuligheder. Denne undersøgelse peger på en meget lille uddannelsesmotivation både fra virksomhedsside og fra polakkernes side.

*Slagterierne synes ikke, der er brug for efteruddannelse til polakkerne*

### **Manglende motivation for efteruddannelse**

Det generelle billede på slagterierne er, at der ikke er det store efteruddannelsesbehov for de polske medarbejdere udover den indledende oplæring. En produktionsleder fortæller, at slagterierne har brug for, at slagteriarbejderne har nogle konkrete faglige kompetencer for at kunne varetage de relevante opgaver, og at der ikke umiddelbart er brug for, at de kan andet.

*Polakkerne kan allerede det, de skal kunne*

Polakkerne opfylder disse kriterier i kraft af deres slagterfaglige uddannelse og erfaring. Det er jo primært slagterarbejde, de udfører, hvor kniverfaring er det mest nødvendige.

Slagterierne synes alle, at polakkerne klarer sig glimrende med de erfaringer og den faglighed, de kommer med – resten lærer de under oplæringen, den daglige justering og sidemandsoplæring. En repræsentant for Danish Crowns centrale uddannelsesudvalg påpeger, at mange danskere, der ansættes i lignende stillinger, ofte er uddannede.

*Polakkerne er ikke interesserede i efteruddannelse:*

De polske slagteriarbejdere er generelt heller ikke særligt interesserede i efteruddannelse og slet ikke i de slagterfaglige kurser. De giver udtryk for, at de både har de nødvendige kvalifikationer og uddannelsespapirer qua deres slagteruddannelse.

*- lønnedgang under uddannelse*

De beskriver, at deres primære motiv for at arbejde og opholde sig i landet er lønnen. Mange har efterladt familie, venner og socialt netværk for at tjene penge til familien eller til konkrete projekter, de ønsker gennemført i hjemlandet.

De fortæller, at de føler sig fint rustet til at håndtere og efterleve de ændringer i detailskæringerne, der forekommer i det daglige arbejde, eksempelvis når detailskæringer skal tilpasses kunders ønsker. De synes, det fungerer fint, at det nye vises i produktionen.

*- måske andre former for undervisning end den fag-faglige...*

Enkelte polakker efterspørger andre kompetencegivende kurser, som fx truckkurser, kørekort til hænger, it og engelsk, som kan bruges i mange andre sammenhænge.

På UCR oplever man også, at polakkerne er meget lidt motiveret for uddannelse. UCR peger på, at den lave uddannelsesmotivation kan skyldes, at slagteriarbejderne går relativt meget ned i løn under kurset<sup>15</sup>.

*- uddannelse ses som tegn på, at de ikke er gode nok*

En uddannelsesleder nævner også, at det at 'gå i skole' kan opfattes som at blive sat et sted hen, hvor man ikke er god nok endnu, ikke tilstrækkeligt kvalificeret og derfor 'skal lære'. Hvis polakkerne forstår uddannelse på den måde, kan det at gå i skole opfattes som et udtryk for, at der er noget, de mangler, noget de ikke mestrer endnu. Dette er naturligvis heller ikke et godt grundlag for at skabe uddannelsesmotivation.

---

<sup>15</sup> Slagteriarbejderne modtager uddannelsesløn under kurser. Ifølge NNF udgør den 135 kr. i timen. Til sammenligning tjente en slagteriarbejder i gennemsnit 188 kr. i timen i 2008, ifølge det tidligere DS. Slagteriarbejderne er bekendte med denne lønforskel, den varsles på forhånd. Nogle slagterier vælger at give kompensation til slagteriarbejderne, således at slagterierne dækker forskellen mellem uddannelsesløn og normal timeløn.

## Konklusion på analysen

*Hverken slagterier eller polakker udtrykker behov for efteruddannelse*

Hverken slagterierne eller polakkerne udtrykker umiddelbart behov for uddannelse, der går ud over den indledende oplæring, herunder det af branchen fastlagte hygiejneforløb - og det uafhængigt om den indledende oplæring sker i form af AMU's brancherettede grundforløb for F/I, som AMU grunduddannelser eller som side-mandsoplæring.

Slagterierne argumenterer primært med, at polakkerne i kraft af deres slagterfaglighed er rigeligt rustet i forhold til at opfylde kvalitetskravene forbundet med de manuelle, rutineprægede skæreopgaver de varetager.

Polakkerne er heller ikke selv orienterede mod videre efteruddannelse. De er kommet til Danmark for at tjene penge og er glade for arbejdet – et arbejde som de bestrider til fuld tilfredsstillelse.

Når det kan være svært at få øje på, hvad man kan bruge videre efteruddannelse til, er en del af svaret måske også, at polakkerne kommer fra en samfundskultur, der ikke har samme fokus på og ideal om uddannelse, som vi kender det i dansk kultur. I Danmark er vi blandt andet påvirket af grundtvigianske idealer om folkeoplysning samt livslang læring. Disse holdninger er ikke nødvendigvis at finde hos de udenlandske medarbejdere.

*Dansk er en stor udfordring*

Selv om hverken slagterierne eller polakkerne selv oplever et behov for videre efteruddannelse, er det tydeligt, at det stadig er en stor udfordring for polakkerne at lære dansk. Mange af slagterierne har været gode til at kompensere for de sproglige problemer ved bl.a. at holde personalemøder på 2-3 sprog, oversætte skilte, lade polakkerne arbejde samme sted i produktionen mv. Det betyder, at det ikke opleves som et stort problem i dagligdagen, for hverken polakkerne, som holder sig til hinanden, eller slagterierne, som har fundet måder at kommunikere med polakkerne.

*Manglende dansk udelukker polakker fra videre efteruddannelse*

Analysen viser dog, at det netop er de manglende danskkundskaber, der forhindrer polakkerne i at deltage i efteruddannelse på lige fod med deres dansktalende kollegaer, da deres mangelfulde dansk udelukker dem fra de brede efteruddannelses tiltag som fx modulkurserne. Ligeså er mulighederne for videreuddannelse i form af instruktøruddannelsen og opkvalificering til fx mestersvend ikke på nuværende tidspunkt en mulighed for polakkerne grundet deres manglende danskkundskaber.

*Og skaber indirekte marginalisering*

Det er også værd at bemærke den mere indirekte marginalisering, der kan følge med, når man ikke kender

sproget og derfor holder sig til 'sine egne'. Konsekvensen er, at polakkerne ikke flyttes så meget rundt i produktionen og dermed ikke lærer nye arbejdsgange, arbejdsfunktioner og arbejdsrutiner at kende. Alt sammen noget der ellers ville være med til opkvalificere og styrke slagteriarbejdernes faglighed. Uddannelse af polakker kan føre til nye samarbejdsflader mellem danske og polske medarbejdere, hvilket på sigt kan være med til at styrke branchens renommé og rekrutteringsgrundlag.

#### *Polakkerne bliver i Danmark*

Rapporten viser samtidig, at polakkerne mod forventning har tænkt sig at blive i landet så længe der er arbejde. Det kalder på, at også denne gruppe i fremtiden eksempelvis skal kunne indgå i nye arbejdsopgaver, der fx opstår i kølvandet på den teknologiske udvikling. Opgaver, der ifølge slagteriernes eget udsagn nødvendiggør både teknologisk indsigt og gode dansk kundskaber.

#### *Praksisnære undervisningsformer til polakker og danskere*

Analysen har udover behovet for uddannelse spurgt til skolernes erfaringer med undervisning af polakker med henblik på at vurdere, om der er særlige kulturelle eller sociale forhold, der peger på særlige undervisningsformer mv. Selv om mange af de slagteriarbejdere, der indgår i denne analyse, kommer fra meget anderledes arbejdsforhold (bl.a. kolonneslagterier i Tyskland og Polen), er der ikke noget, der tyder på, at skolerne skal bruge en anderledes didaktisk tilgang til undervisning af polske slagteriarbejdere end den, de benytter til undervisning af deres danske kollegaer.

Fleere undervisere understreger dog, at når sprogkundskaberne er dårlige, er den tætte kombination af teori og praksis ekstra vigtig når der undervises i fx hygiejnen. Muligheden for at tage dialogen i den praktiske situation sikrer, at kursisterne kan omsætte teorien til daglige forholdsregler. Så selv om praksisnær undervisning virker godt for både danskere og polakker, er den måske ekstra vigtig som undervisningsform for polakkerne, da deres dansk er meget dårligt.

Men i det brede billede virker det mere oplagt at tale om den praksisnære tilgang som en generel didaktik for *slagteriarbejdere* – hvad enten de er danskere eller polakker.

#### *At skabe motivation for uddannelse er den største udfordring*

Analysen peger således på, at den allerstørste udfordring for at få gang i efteruddannelse af de polske slagteriarbejdere er at få skabt motivation hos både slagterierne og polakkerne. Det er vigtigt, at begge parter kan se, hvordan uddannelse kan bruges til videre kvalificering til gavn for den enkelte og til gavn for arbejdspladsen.

#### *Brug rollemodeller til at skabe uddannelsesmotivation*

En måde at synliggøre udbyttet af uddannelse for polakker er gennem brugen af polske rollemodeller. Fra

andre brancher er der gode erfaringer med at bruge de medarbejdere, der har været på uddannelse, som rollemodeller eller mentorer. Når kollegaerne ser andre kollegaer, som de kan identificere sig med, tage uddannelse og få adgang til andre opgaver, bliver det tydeligt, hvad uddannelse kan bruges til og skaber motivation for: "Når han kan, så kan jeg også". På den måde kan uddannelsesmotivation spredes til en større gruppe af polske medarbejdere.<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> Rapporten, som handler om, hvordan der kommer flere deltagere på AMU rengøringskurser, er lavet af Kubix (2009) for Servicefagenes Uddannelsessekretariat og kan downloades på adressen: <http://www.kubix.dk/publikationer.php?publikation=125>

## Referencer

FAOS: *Polakker på det danske arbejdsmarked – frie fugle eller ny randgruppe?* Artikel i tidsskrift for arbejdsliv 2/2009, årgang 11.

*Færre og færre job i svinene.* LO's Ugebrevet A4 nr. 23 fra 29. juni 2009.

KvaliNord: *Fødevareindustrien i Nordjylland. Dækkede og udækkede kvalifikationsbehov.* CARMA, Aalborg Universitet, 2007.

Kubix: *Nye kompetencer i kødbranchen.* For Efteruddannelsesudvalget for Køkken, Hotel, Restaurant, Bager, Konditor og Kødbranchen. Kubix, 2004.

Kubix: *AMU rengøring, hvordan kommer der flere på AMU rengøringsuddannelser?* For Servicefagenes Uddannelsessekretariat. Kubix, 2009.

## Efteruddannelsesudvalgets handlingsplan

Efteruddannelsesudvalget for Køkken, Hotel, Restaurant, Bager, Konditor og Kødbranchen har på baggrund af analysen udarbejdet følgende handleplan for, hvilke initiativer Efteruddannelsesudvalget kan iværksætte for at imødekomme de barrierer og udfordringer ved import af arbejdskraft, som analysen peger på.

Handleplanen omfatter Efteruddannelsesudvalgets opfølgning på analysens handlingsanvisninger, der peger på manglende motivation, som den største barriere for efteruddannelse af målgruppen. Motivationsindsatsen skal ifølge analysen rettes mod såvel slagterierne som de udenlandske slagteriarbejdere.

### **Motivationsindsatsen rettet mod slagterierne**

Efteruddannelsesudvalget vil henstille til organisationerne, at de over for virksomhederne synliggør de muligheder, der ligger i AMU for opkvalificering af målgruppen; herunder at skolerne kan udbyde arbejdsmarkedsuddannelserne ”Introduktion til det danske arbejdsmarked F/I” og ”Introduktion til et brancheområde (F/I), der imødekommer behovet for kendskab til det danske arbejdsmarked og arbejdskultur, herunder de formelle og uformelle regler, der finder anvendelse i dagligdagen på danske arbejdspladser. Der udbydes ligeledes arbejdsmarkedsuddannelserne ”Dansk som andetsprog for F/I” på 3 niveauer, til at understøtte behovet for dansk som andetsprog, - foruden mulighed for tilkobling af ”Fagunderstøttende dansk som andetsprog for F/I” til de ønskede uddannelser.

I relation til skolernes udbud af arbejdsmarkedsuddannelser indenfor FKB 2632 ”Industri-slagtning og forædling af kødprodukter” kan oplyses, at Efteruddannelsesudvalget allerede gennem forhåndsansøgningen for 2008 har ansøgt om midler til oversættelse af undervisningsmaterialet til arbejdsmarkedsuddannelsen ”Grunduddannelse for industrislagtning” til polsk og tysk for at imødekomme branchens efterspørgsel. Oversættelse af undervisningsmaterialet forventes færdiggjort ved udgangen af 2009.

Endvidere finder udvalget, at de tiltag Undervisningsministeriet allerede har taget initiativ til i relation til den omtalte målgruppes deltagelse i AMU, som ses uddybet i ”Afrapportering af handlingsplan for kvalificering af flygtninge og indvandrere via AMU-programmet” af 12. maj 2009, fuldt ud bør kunne dække skolernes opkvalificering og behov i forhold til varetagelse af målgruppen inden for AMU.

Endelig oplyses, at Efteruddannelsesudvalget på nuværende tidspunkt har igangsat en generel undersøgelse af hvorledes skolerne formidler udbuddet af arbejdsmarkedsuddannelserne til virksomhederne.