

22 Rådgivning om udenlandsk arbejdskraft

A. Projektperiode

Projektstart: Januar 2008

Projektafslutning: December 2008.

B. Sammendrag af formål, indhold og konklusioner

Alle landmænd med udenlandsk arbejdskraft skal have enkel adgang til kvalificeret personale-rådgivning. Med det mål har projektet haft fokus på at stimulere og målrette opkvalificeringen af medarbejdere i rådgivningen, så der kan leveres de ønskede ydelser over hele landet. Projektet har især fokuseret på landmændenes behov for hjælp til rekruttering, for ansættelses-rådgivning, herunder hjælp til regler for beskatning, samt øvrige behov ved jobintroduktion og ved integrering af medarbejdere til det danske samfund.

Endvidere er der via projektet igangsat udviklingsaktiviteter med fokus på fastholdelse af kvalificerede udlændinge. Alt i alt har projektet medvirket til at sætte spot på viften af rådgivnings-ydelser og i øvrigt synliggjort måder at få hjælp, hvad enten landmanden har stor eller lille erfaring med at have udlændinge i medarbejderstaben.

C. Projektets faglige forløb

C.1 Projektforløbet

Kurser for rådgivere og assistenter

Der er udviklet et kursuskoncept, som rummer 1-2 dages undervisning målrettet rådgivere, som leverer personaleservice til landbrugene. I alt ca. 90 personer har deltaget i kurserne. Emnerne i kurset er: Regler for - og ansøgningsprocedurer ved ansøgninger om opholds- og arbejdstilladelse, ansættelseskontrakten – særlig fokus på udlændinge, sprog og kulturbarrierer ved indslusning på arbejdspladser i landbruget, beskatningsregler, samt øvrige forhold vedr. integration af de udenlandske medarbejdere til samfundet.

Afdækning af Best Practice i personalerådgivningen

Der er involveret tre lokale centre i afdækningen af en Best Practice for personalerådgivningen med særlig fokus på landbrug med udenlandske medarbejdere.

Målet med afdækningen har været at beskrive kundebehov, ydelser og faglig forankring af ydelserne internt i rådgivningsorganisationen. Der er udarbejdet referat af interviews, som beskriver kunder, ydelser og intern organisation, samt anbefalinger til videre udvikling af rådgivningen.

Resultater og erfaringer af Best Practice-afdækningen formidles til interesserede på en temadag, den 27. marts 2009 på Landscentret.

Forbedring af LandbrugsInfo inden for personalerådgivningen

Vi har etableret et nyt site på LandbrugsInfo med ansættelsesjura, herunder regler i forhold til udenlandsk arbejdskraft. Dette link rummer bl.a. information om regler samt standardansættelseskontrakter og regler for opholds- og arbejdstilladelser mv. Materialet opfylder de aktuelle behov om adgang til relevant opdateret informationsmateriale og kontrakter på bl.a. engelsk.

Bedre integration til lokalsamfundet

Lettere integration af de udenlandske medarbejdere i de danske lokalsamfund har været et

tema i rådgivningen. Da problemstillingen er fælles for flere erhverv, har lokale erhvervsråd været naturlige samarbejdspartnere for rådgivningen. I Vestjylland, hvor andelen af udenlandsk arbejdskraft er størst, har vi medvirket til at få etableret et netværk mellem landbrugsrådgivere, erhvervsråd og kommuner om at systematisere modtagelsen af nyankomne udenlandske borgere, der får job i området.

1. Bedre muligheder for hjælp til rekruttering

Enklere rekruttering af kvalificerede udenlandske medarbejdere via Jobstafetten

Der er lavet en aftale med Dansk LandboUngdom – ejerne af www.Jobstafetten.dk, så rådgiverne også kan udnytte internetportalen til rekrutteringsservice. Udviklingen af international version af Jobstafetten har forøget dens værdi væsentligt så den giver landmændene en bedre service, når de skal udvælge kvalificerede medarbejdere blandt de mange udlændinge, som typisk responderer på jobtilbuddene på portalen.

Udvikling af et rekrutteringskoncept med uddannelsesaspekt

Landbrugsskolerne har gennem de senere år arbejdet med et rekrutteringskoncept, hvor de kobler et uddannelsesophold på 6 mdr. på en landbrugsskole sammen med en praktisk oplæring på et dansk svine- eller kvægproduktionslandbrug.

Der har imidlertid været et ønske om at kunne tilbyde andre typer praktikophold i Danmark, med en større fleksibilitet i det teoretiske uddannelseselement end det, som landbrugsskolerne tilbyder. Vi har derfor startet udviklingen af et koncept med DLBR Ledelsesrådgivere som hovedaktøren i Danmark og i et samarbejde med russisk samarbejdspartner. Sigtet er at kunne tilbyde udlændinge træningsophold i Danmark, hvori der indgår et teoretisk fundament som supplement til den praktiske oplæring på et landbrug. Den teoretiske oplæring vil foregå på temadage og erfagrupper, som afholdes løbende hen over et 2-årigt ophold i Danmark. På nuværende tidspunkt er konceptudviklingen startet. Afprøvningen af konceptet forventes startet ultimo 2009 med det første hold russere.

2. Bedre fastholdelse af kvalificerede udenlandske medarbejdere

Det har været et ønske fra landbruget at skabe bedre rammer for at kunne fastholde de kvalificerede udenlandske medarbejdere. I det indgår muligheder for at få dem uddannet til at kunne varetage mere betroede opgaver som mellemledere. Der har været to spor i den udviklingsopgave.

Uddannelse af medarbejdere på landbrugene

Der har været sat fokus på landbrugslæreres og rådgiveres kompetencer som undervisere for udlændinge. Initiativet drejer sig om pædagogiske metoder i undervisningen af medarbejdere på et andet sprog end dansk. I samarbejde med Holstebro Tekniske Skole og Nordjyllands Landbrugsskole gennemføres den 17. marts 2009 en temadag med fokus på undervisningsmetoder over for personer på et andet sprog end dansk.

Mellemlederuddannelse i en international kontekst

Vi har indledt et samarbejde med Jordbrugets Uddannelsescenter samt større landbrug i Danmark og danskejede landbrug i udlandet om udvikling af et koncept for træning af mellemledere i en international kontekst. Uddannelsen skal blive et attraktivt tilbud for de udlændinge, som gerne vil tilegne sig viden om management i landbruget, som led i en karriere som mellemleder eller driftsleder på et større landbrug. Det er sigtet at lave en tilpasning af den danske landbrugsuddannelse til denne målgruppe og med undervisning på engelsk. Uddannelse forventes startet i efteråret 2009, hvis der opnås tilskud fra EU Lifelong Learning Program.

C.2 Udbytte af projektet

Bedre rådgivnings muligheder for landmænd med udenlandske medarbejdere, idet der er gennemført en opkvalificering af rådgiverne til nye faglige krav inden for personalerådgivningen.

Der er igangsat udvikling og effektivisering af personalerådgivningen via en afdækning af en Best Practice for personalerådgivningen og synliggørelse af de særlige behov som landbrug med udenlandsk arbejdskraft har for rådgivning. De erfaringer formidles på temadag den 27. marts 2009.

Der er bedre muligheder for hjælp til rekrutteringen. Et igangsat rekrutteringskoncept i rådgivningen betyder at rådgiverne bedre kan bistå landmanden ved rekrutteringen af alm. medarbejdere og driftsledere.

Der er synliggjort en række muligheder for at anvende AMU-systemet til kurser for udenlandske medarbejdere.

Der er udviklet kurser og uddannelser, som landmanden kan bruge som middel til bedre at fastholde kvalificeret udenlandske medarbejdere.

D. Offentliggørelse vedr. projektet

Kurser og temadage er markedsført på www.dlbr.dk/kurser.

Nyt site på LandbrugsInfo med love og regler vedr. ansættelsesret og arbejdstilladelser. <http://www.lr.dk/applikationer/kate/viskategori.asp?ID=ka004000090000015>.

Artikel i til Vækst september 2008.

Præsentation af uddannelseskonceptet "Farm Production Manager" den 12. juni på medlemsmøde i "Danish Farmers Abroad" i Middelfart.

Projektets rapporter og aktivitetsdokumenter findes på <http://www.lr.dk/applikationer/kate/viskategori.asp?ID=po001000010002500>.

E. Projektansvarlig

Stine Hjarnø Jørgensen, tlf. 8740 5176, shj@landscentret.dk