



Rapport

Uddannelse og forskning på kødområdet

Talentudvikling – fra uddannelse til efteruddannelse

Lene Meinert & Marchen Hviid

26. februar 2019

Proj.nr. 2000226/2007055

Version: 1

Init. LME/MT

Baggrund

Den danske kødindustri oplever generelt udfordringer med at rekruttere nye medarbejdere. Det er derfor afgørende, at virksomhederne i erhvervet arbejder målrettet med at tiltrække nye medarbejdere, og måske særligt medarbejdere (inkl. nyuddannede), der ikke tidligere har arbejdet inden for erhvervet. Landbrug & Fødevarer gennemførte en undersøgelse i 2017 til afklaring af kompetencebehov i kødindustrien, og det var tydeligt, at kompetencebehovet er stort og fordelt på mange forskellige uddannelsesretninger og jobfunktioner. Derudover var der en efterspørgsel på "teoretikere med praktisk viden" og "praktikere med teoretisk viden".

Talentudviklingen skal ikke alene tiltænkes de yngre og/eller nye medarbejdere. Til fastholdelse og videreudvikling af eksisterende medarbejdere i erhvervet er (talent)udvikling i form af efteruddannelse ligeledes vigtig. Således anskues et talentudviklingsforløb i nærværende rapport som et forløb startende med læring under uddannelse til efteruddannelse for seniormedarbejdere.

Formål

Formålet med nærværende rapport er at skitsere forskellige muligheder for talent- og løbende medarbejderudvikling indenfor erhvervet i samspil med DMRI. Målet med talentudviklingen er at understøtte, at kødindustrien løbende har en talentmasse at rekruttere fra samt fastholde de eksisterende medarbejdere.

Kødpraktik

Under uddannelse – de kommende talenter

DMRI har i en længere årrække koordineret praktik for studerende på Københavns Universitet. Den såkaldte "kødpraktik" er et 19 ugers forløb med 3 ugers introkursus efterfulgt af 2x8 ugers virksomhedsophold. Med effekt fra 2018 gennemføres det 3 ugers introkursus på DMRI (tidligere har det været gennemført på Slagteriskolen i Roskilde). Kurset er målrettet fødevarerestuderende, og der er nu åbnet op for studerende fra DTU, da tilgangen fra KU er meget svingende. Med afsæt i de identificerede kompetencebehov er introkurset fokuseret på at få en tæt kobling mellem den teoretiske viden og det praktiske håndværk med øje for de jobfunktioner, som de nyuddannede kan blive ansat i (kvalitetskontrol, produktudvikling, projektledelse m.fl.). Ligeledes er værdikædebetragtingen et gennemgående element i praktikken. Kødpraktikken modtager økonomisk støtte fra Svineafgiftsfonden.

Andre praktikpladser

DMRI tilbyder desuden praktikophold, der ikke er knyttet til kødpraktikken. Her kan praktikanterne fx være maskinmesterlærlinge, fødevareteknolog-studerende og laborantelever. Derudover er der også praktikanter fra DTU og KU.

Rekruttering

Nyuddannet – de nye talenter

Erhvervet er, med Landbrug & Fødevarer som tovholder, gået sammen i et kampagnefællesskab, der har til formål at synliggøre og promovere erhvervets karriereveje henvendt til nyuddannede. Kampagnen hedder "Minds Behind Meat". Med afsæt i kampagnen deltager virksomhederne i events på uddannelsessteder, tilbyder praktikpladser m.m. Kampagnen henvender sig meget bredt i forhold til uddannelsesretninger med tre gennemgående spor:

- Teknologi & IT
- Marketing & Handel
- Kød & Ingredienser

Kampagnen markedsføres bl.a. via de sociale medier, hvor yngre medarbejdere beretter om deres daglige arbejde for at synliggøre "Hvem kan jeg blive?".

Opgradering ved ansættelse

I forlængelse af virksomhedernes behov for at ansætte "teoretikere med praktisk viden" og "praktikere med teoretisk viden" vil DMRI kunne fungere som opgraderingssted, hvor nyansatte i en given virksomhed får et ophold på DMRI og gennemgår et målrettet "opgraderingskursus" med hensyn til den arbejdsfunktion, som vedkommende skal varetage. Opgraderingen kan ses som en basisintro til kødindustriens værdikæde. Der vil naturligvis fortsat være en oplæring på virksomheden, men det tager tid at oplære nye medarbejdere, og en "opgradering på DMRI" er tænkt som en hjælp til virksomhederne. En opgradering vil principielt kunne forløbe på forskellige tidspunkter i et jobopstartsforløb: før den egentlige opstart på virksomheden eller senere fx efter nogle måneder i virksomheden.

I andre sektorer har man succes med at ansætte nye talenter, mens de endnu er under uddannelse. De studerende ansættes fx fra og med specialeforløbet (for akademiske uddannelser), som gennemføres i samarbejde med virksomheden. Herved oplæres/opgraderes den kommende medarbejder allerede under afslutningen af uddannelsen.

Studerende

DMRI har en del studerende hvert år, der skriver en opgave fx bachelor og speciale i samarbejde med DMRI. Disse studerende kommer fra flere forskellige uddannelsesretninger og institutioner som fx:

- Erhvervsakademier (proces teknolog, laborant)
- Professionshøjskoler (ernæring og sundhed)
- Danmarks Tekniske Universitet (diplomingeniør)
- Københavns Universitet (bachelor, kandidat)

Oftest er projektopgaven tilknyttet et igangværende SAF-projekt, hvor der lægges vægt på, at de studerende er en del af projektet og en del af det center, de er tilknyttet. De studerende inviteres med til diverse centermøder (når relevant), og de studerende får derved en god indsigt i, hvordan et job indenfor erhvervet kan se ud. DMRI har stor erfaring med vejlederrollen for specialestuderende, og det er endnu ikke afsøgt, om der er et potentiale for virksomhederne i forhold til at indgå i disse projektopgaver og lade DMRI varetage vejledning for virksomhederne, der så "overtager" den studerende som nyansat, når specialet er forsvaret, eller anden uddannelse er afsluttet. Opgaveforløbet vil kunne krydres med mange forskellige elementer. Sideløbende gennemføres besøg på virksomheder (slagteri eller forædling), indsigt i teknologier, indsigt i værdikæden m.m.

Erhvervs-ph.d.

DMRI medvirker til uddannelsen af erhvervs-ph.d'er. De studerende er indskrevet på et universitet og samtidig ansat på DMRI. Erhvervs-ph.d.-projekterne er formuleret i samråd med kødindustrien og tager ofte afsæt i et strategisk emne som fx dyrevelfærd og sundhed.

Ph.d.- og post-doc-projekter på universiteterne kan også være tilknyttet det faglige arbejde på DMRI. Dette forekommer fx ved fagligt interessesammenfald mellem fx SAF-projekter på DMRI og forskningsprojekter på universiteterne.

Virksomhedspraktikanter

DMRI oplever en stigende forespørgsel fra færdiguddannede kandidater, som går ledige. En virksomhedspraktik varer typisk 8 uger, og lønnen betales af den lediges bopælskommune. DMRI har generelt gode erfaringer med at tage imod virksomhedspraktikanter og få udført et godt stykke arbejde. Der er dog ikke nogen systematik omkring evt. at få praktikanterne videre ud i industrien. Ofte er praktikanterne bosiddende i Storkøbenhavn/Sjælland og ønsker måske ikke at flytte til Jylland.

Medarbejderophold

Efteruddannelse – de etablerede talenter

DMRI tager gerne imod medarbejdere fra virksomhederne i et ophold, der er målrettet indhentning af udvalgte kompetencer. Dette kan principielt være indenfor alle fagområder, som DMRI besidder. Et sådant ophold vil være mere intensivt end et efteruddannelseskursus og vil også kunne målrettes medarbejderen bedre. Et medarbejderophold kan være af meget varierende længde.

Medarbejder-swap

Et medarbejder-swap, hvor en medarbejder fra en virksomhed "bytter plads" med en medarbejder fra DMRI, kan give en tovejsefteruddannelse. Rammerne for et swap skal aftales fra gang til gang, da det i høj grad vil afhænge af de enkelte medarbejdere og den involverede virksomhed. Der har været indledende dialoger med virksomheder vedr. beskrivelse af rammen for et swap. Fokus i dialogen har været på at sikre en høj grad af fleksibilitet inden for rammen. Følgende emner har været diskuteret:

- Medarbejdergruppe: Principielt alle grupper og alle ancienniteter.
- Tidsrum for swap: Gerne 2-3 mdr.
- Omkostninger: Der afholdes udgifter for egen medarbejder
- Bolig: Der kan ikke stilles bolig til rådighed
- Swoppet: Et medarbejder-swap bliver mellem virksomheden og DMRI. De to involverede medarbejdere skal ikke nødvendigvis bytte arbejdsområde, og swoppet begrænser sig derfor ikke til de afdelinger, som de to deltagende medarbejdere kommer fra.

Konstrueret eksempel på et swap

Sælger fra virksomhed har et ophold på 2 mdr. på DMRI med en måned i Kødteknologi, hvor der fx opnås indsigt i følgende emner:

- Kød kvalitet (målinger, faktorer i processen med betydning for den endelige kvalitet m.m.)
- Biprodukter og optimering af anvendelse
- Sundhed – kødets rolle i en varieret kost
- Dyrevelfærd

Den efterfølgende måned foregår i Fødevarer sikkerhed, hvor emnerne kunne være:

- Produktsikkerhed – nitrit og de andre konserveringsmidler
- Produktionshygiejne med fokus på Listeria
- Optimering af rengøring
- Holdbarhedsbegrænsende faktorer for kød og kødprodukter

Ingeniør fra DMRI-automatisering har et ophold på 2 måneder i slagterivirksomhed. Den første måned afholdes i virksomhedens tekniske afdeling, hvor emnerne kunne være:

- Indsigt i den overordnede/strategiske drift
- Proces omkring beslutningstagning vedr. valg og indkøb af nyt udstyr

Den efterfølgende måned er ingeniøren ude på et slagteri og er en del af det tekniske hold på stedet, hvor emnerne kunne være:

- Vedligehold af eksisterende udstyr (udfordringer, planlægning, ressourcer m.m.)
- Hvad er udfordring for mester, når nyt udstyr skal testes/køres ind?

Efteruddannelseskurser

DMRI har erfaringer med afholdelse af div. kurser, hvor forskellige medarbejdergrupper fra virksomhederne modtager undervisning i emner på tværs af DMRI's fagkompetencer. Disse kurser er skræddersyet den enkelte virksomheds ønsker til det faglige indhold.

Referencer

Morten Andersen Linnet & Fie Vesterled Riis (2017). Kortlægning af fremtidige kompetencebehov i den danske kødbranche.