



# REKRUTTERING

- Hvor og hvordan skal man rekruttere?
- Hvem betaler for rekrutteringen?
- Hvordan sørger man for, at internationale medarbejdere får de rette og tilstrækkelige informationer under rekrutteringsprocessen?
- Skal der evt. være krav til sprogkompetencer til jobkandidaten?
- Hvad er folks motivationer for at tage et job i dansk landbrug?
- Hvad er folks uddannelsesmæssige baggrunde?

## Vær opmærksom på ...

- Motivationen for at finde et job i Danmark er ofte økonomi. Det er derfor ikke nødvendigvis det faglige engagement, som driver arbejdet.
- Mangel på gennemsigtighed under og omkring rekrutteringsprocessen.
- Mangel på informationer om arbejdspladsen og Danmark under rekrutteringsprocessen.
- Stiftelse af økonomisk gæld hos den aktør, som står for rekrutteringen.
- Afhængighed af andre kollegaer (hvis rekrutteringen foregår gennem medarbejdere på arbejdspladsen).



Hvem er ansvarlig for oplæringen?

- Hvordan skal oplæring foregå? Hvilke instruktioner gives og hvordan?
- På hvilket sprog foregår oplæringen?

Hvilke informationer skal der gives om arbejdspladsen?

- Om opgaverne?
- Om sikkerhed?
- Om sprog på arbejdspladsen?
- Om organisationen/rollefordeling?
- Om samarbejde, værdier og sociale spilleregler?
- Om forventninger?
- ?

## Vær opmærksom på ...

- Mangel på informationer, særlig hvis oplæring foregår gennem kollegaer med samme nationale baggrund (viden kan give magt).
- Manglende sproglig og kulturel forståelse af opgaver og arbejdspladsens normer.
- Indplacering i et potentielt internt hierarki mellem internationale medarbejdere (kan afhænge af køn og alder).
- Bekymring for at stille spørgsmål, hvis man ikke forstår en opgave/instruktion.



- Hvordan bestemmes løn for medarbejdere på tværs af nationaliteter?
- Hvordan afregnes for overtidarbejde?
- Hvordan tænker internationale medarbejdere evt. økonomi i forhold til danske medarbejdere?
- Skal medarbejdere være overenskomstdækkede?

## Vær opmærksom på ...

- Meget lav løn, særligt ved EU-borgere.
- Forventninger fra hjemlandet omkring penge, der skal sendes hjem.
- Mangel på penge ved ankomst til Danmark og lån af penge internt mellem internationale medarbejdere.
- Ingen løn under sygdom.
- Manglende muligheder for at forhandle løn.
- Løn som primær motivation for at arbejde i Danmark.



- Hvilke krav er der til sprogkompetencer, når du ansætter internationale medarbejdere?
- Hvad er arbejdssproget?
- Hvilke(t) sprog taler folk i pauserne?
- Skal arbejdspladsen tilbyde sprogundervisning?
- Skal arbejdspladsen have en sprogpolitik?
  - Hvis ja: Hvordan synes du, det skal fungere?
  - Hvis nej: Hvorfor?

## Vær opmærksom på ...

- Manglende forståelse af opgaver på arbejdet.
- Manglende forståelse af sikkerhedsinstruktioner.
- Særligt manglende engelskkompetencer skaber afhængighed af andre internationale medarbejdere med samme sproglige baggrund.
- Opdeling mellem medarbejdere, baseret på sproglige baggrunde.
- Mangel på forståelse mellem medarbejdere kan også gøre det sværere at rekruttere danske medarbejdere.
- Hvis man ikke forstår, hvad der foregår omkring en, kan man godt begynde at udelukke sig selv fra fællesskabet (vær evt. opmærksom på overdreven brug af mobiltelefon).
- Manglende kompetencer på dansk betyder, at man ikke kan læse en del informationer fra offentlige tjenester.
- Det er for arbejdsgiveren muligt at få statslig lønkomensation for medarbejders deltagelse i sprogundervisning i arbejdstiden.



- Skal internationale medarbejdere bo tæt på/i tilknytning til landbruget eller eventuelt i en by?
- Hvordan afregnes bolig, som betales gennem kontrakten?
- Hvordan er boligforholdene, hvis de er i tilknytning til landbruget?
- Hvordan klarer internationale medarbejdere transporten, hvis de bor i tilknytning til landbruget og langt væk fra en by og indkøbsmuligheder?

## Vær opmærksom på ...

- Hvis man bor alene på/ved arbejdspladsen på landet, kan man blive geografisk og socialt isoleret (særligt hvis man heller ikke har adgang til transport).
- Nogle boliger er af en noget lav standard i forhold til, hvad man ellers kan forvente i Danmark.
- Hvis man har lejet boligen gennem landmanden og betaler boligleje gennem kontrakten, vil man miste sin bolig i Danmark, hvis man mister sit job. Det kan sætte en i klemme i forhold til arbejdsgiver og give en øget frygt for at miste jobbet.



- Hvilke informationer om sikkerhed får nye internationale medarbejdere? Og på hvilket sprog?
- Hvem er ansvarlig for at give nye internationale medarbejdere sikkerhedsinstruktioner?
- Hvordan får nye internationale medarbejdere sikkerhedsinstruktioner (fx mundtligt eller skriftligt)?
- Hvordan følges der op på sikkerhedsinstruktioner hos internationale medarbejdere? Og hvem er ansvarlig for dette?
- Har der været arbejdsulykker blandt internationale medarbejdere?
  - Hvad skete der? Og hvordan blev det håndteret?
  - Blev det anmeldt som en arbejdsulykke?
- Gør internationale medarbejdere opmærksom på usikre/farlige arbejdsforhold?
- Hvordan deltager internationale medarbejdere i formelle fora med fokus på sikkerhedssamarbejde (fx ved besøg fra Arbejdstilsynet og arbejdsmiljøkonsulenter)?
- Hvordan inddrages internationale medarbejdere i det daglige sikkerhedssamarbejde?
- Hvordan risikovurderer arbejdspladsens medarbejdere?

## Vær opmærksom på ...

- Af frygt for at miste sit job i Danmark kan internationale medarbejdere være bange for at sige fra over for en arbejdsgiver/leder, fx hvis de skal udføre en opgave på en sikkerhedsmæssigt uforsvarlig måde.
- Internationale medarbejdere kan have en opfattelse af, at man ikke må give kritik til en arbejdsgiver/leder. Derfor gør de ikke nødvendigvis opmærksom på usikre forhold på arbejdspladsen.
- Internationale medarbejdere prioriterer måske at gøre arbejdet hurtigt fremfor sikkert.
- Internationale medarbejdere er fra deres hjemlande ikke altid vant til et (stort) fokus på arbejdssikkerhed.
- Manglende sprogkompetencer kan betyde, at internationale medarbejdere ikke forstår sikkerhedsinstruktioner.



- Hvordan fordeles opgaver? Og hvem har ansvaret for fordelingen?
- Har alle medarbejdere på tværs af nationaliteter (inkl. køn og alder) mulighed for at udvikle sig, hvis de vil?
- Hvordan er opdelingen mellem medarbejdere i pauserne?
- Er der sociale arrangementer på arbejdspladsen? Og ligger disse i så fald i eller uden for arbejdstiden?
- Hvordan tales der om arbejdspladsens forskellige opgaver?

## Vær opmærksom på ...

- Der kan ske en opdeling af arbejdsopgaver, som baserer sig på nationalitet (fx hvis danskerne altid står for bestemte opgaver, mens internationale medarbejdere står for andre opgaver). Det kan gå ud over fagligheden, motivationen og engagementet i arbejdet.
- Hvis der bliver talt ned om bestemte opgaver, kan der opstå et hierarki mellem dem, som udfører opgaverne.
- Hvis danske og internationale medarbejdere har svært ved at tale sammen, deler de sig måske op i pauserne. Måske sidder de ved hver deres bordende og taler hver deres modersmål.
- Humor er kulturelt bestemt og kan være svær at forstå på andre sprog. Vær evt. opmærksom på, om nogle internationale medarbejdere misforstår humoren og/ eller føler sig stødt.
- Mangel på viden om sociale spilleregler i Danmark, inkl. danske traditioner, kan få internationale medarbejdere til at føle sig udenfor og føle, at de ikke kan leve op til forventninger ved fx sociale arrangementer i Danmark.