



KORTLÆGNING AF
FREMTIDIGE
KOMPETENCEBEHOV I
DEN DANSKE
KØDBRANCHE

Maj, 2017

Indhold

Resume og anbefalinger	3
Konklusioner:	3
Arbejdsgruppens anbefalinger	4
Baggrund	5
Analyse af fremtidige kompetencebehov i den danske kødsektor	6
Metode	6
Resultater	6
Nuværende kompetencer	6
Nuværende oplevede rekrutteringsudfordringer	7
Fremtidige kompetencebehov	8
Muligheder og udfordringer i uddannelsessystemet.....	9
Erhvervsskole-uddannelse	9
Korte videregående uddannelser – erhvervsakademiuddannelse	10
Mellemlange videregående uddannelser – diplomingeniører og bachelorer	11
Lange videregående uddannelser – kandidatuddannelser	11

Kortlægningen af den danske kødbranches fremtidige kompetencebehov er udarbejdet af Landbrug & Fødevarer som en del af projektet "Kvalificeret arbejdskraft til den danske kødbranche". Projektet er støttet af Svineafgiftsfonden, Kvægafgiftsfonden, Fjerkræafgiftsfonden og Norma & Frode S. Jacobsens Fond.

En arbejdsgruppe nedsat af Danske Svineslagterier har udarbejdet en række anbefalinger på baggrund af kortlægningen. Kortlægningen og anbefalingerne har til formål at understøtte aktiviteter under Svinesektorens Vækstpanel.

Landbrug & Fødevarer, maj 2017.

Resume, konklusioner og anbefalinger

Kortlægningen er udarbejdet på baggrund af 33 telefoniske interviews med virksomheder indenfor sektorerne slagteri, forædling, ingrediens, udstyr og pakning, rengøring og forskning/udvikling.

I interviewet er virksomhederne blevet spurgt målrettet ind til deres erfaringer i hele uddannelsesværdikæden (fra ufaglærte til de lange videregående uddannelser) indenfor fødevareruddannelsesområdet og de (maskin)tekniske/teknologiske uddannelsesområder. Kortlægningen dækker:

- Hvilke primære uddannelser der ansættes fra
- Oplevelsen af rekrutteringsudfordringer og behov
- Forventninger til fremtidige rekrutteringsbehov
- Forventninger til fremtidige kompetencebehov

Konklusioner:

- **66% af de adspurgte virksomheder oplever rekrutteringsudfordringer:**
 - Der opleves generelt rekrutteringsudfordringer indenfor alle uddannelsesområder og -niveauer, dog er udfordringen særlig stor indenfor det tekniske/maskintekniske område hvor behovet for elektrikere, smede og automatikteknikere fremhæves. Dog er det også vanskeligt at skaffe industrislagterlærlinge.
 - 34% af virksomhederne oplever, at både mængden og kvaliteten af ansøgere i de senere år er blevet lavere.
 - De adspurgte virksomheder forventer en stigende efterspørgsel på it- og softwarefolk (programmering, styringsautomatik...)
- **59% af virksomhederne forventer, at det fremtidige uddannelses- og kompetencebehov vil stige:**
 - Uddannelsesniveaulet vil indenfor 3-5 år gå mod diplomingeniør/bachelor-niveau, og på 5-10 års sigt forventes at gå mod lange videregående uddannelser.
- **72% beskriver en oplevelse af, at den gamle klassiske "kødviden" er under udfasning:**
 - Der mangler uddybende viden om, hvad der præcis menes, når der tales om den "klassiske kødviden" på forskellige niveauer. Årsagen til det faldende vidensniveau skal måske findes i det følgende:
 - Slagteruddannelsen findes ikke i sin oprindelige fag-rummelige form og den gamle pølsemagereuddannelse er nedlagt. I dag indgår forædling som et videreuddannelsesmodul på slagteruddannelsen, hvilket opleves som utilstrækkeligt af virksomhederne.
 - Den kødvidenskabelige kandidatuddannelse på Københavns Universitet er under udfasning, hvilket bekymrer 41% af de adspurgte, da man enten direkte eller indirekte benytter sig af disse kompetencer.
 - Der efterlyses kødfaglige uddannelsesstilbud på erhvervsakademineiveau (proces- og fødevareteknologer) samt på professionsbachelorniveau.
 - Der efterspørges kødfaglige uddannelsesstilbud til mellemløber- og lederniveaulet samt sælgeruddannelse målrettet små og mellemstore virksomheder på kødområdet.
 - 3 virksomheder i sektorer relateret til slagteri og forædling (ingrediens/udstyr/udvikling) beskriver, at et lavt kompetenceniveau i virksomhederne og svage danske forskningsmiljøer har stor konsekvens for udviklingsarbejdet. Det lave vidensniveau vanskeliggør udviklingssamarbejde, hvilket betyder, at virksomhederne oftere og oftere søger samarbejdspartnere i udlandet. Derved understøttes udviklingen i den danske branche ikke.

¹ Adspurgt defineres "kødviden" som et indgående kendskab til kød som råvare, forståelse for slagteprocesser og produktionsprocesser, dyrets anatomi, udskæringer, forædling samt kendskab til branchen.

- **50% beskriver den optimale medarbejder profil:**
 - Som en praktiker (faglært) med en teoretisk videregående uddannelse.

Arbejdsgruppens anbefalinger

Arbejdsgruppen anbefaler, at Kødbranchen overordnet set styrker sit kompetenceniveau og sin rekrutteringsevne for at opretholde og forbedre kvalitet og produktivitet i produktionen, og derved fastholde og udvikle sin konkurrenceevne.

1 - Styrket kompetenceniveau:

Gennem strategisk samarbejde med udvalgte uddannelsesinstitutioner styrkes det kødfaglige/videnskabelige grundlag i branchen, der skabes nye karriereveje og forbedrede efter- og videreuddannelsesmuligheder.

- *Der mangler uddybende viden om, hvad begrebet "kødviden" indebærer i de forskellige sektorer og på forskellige uddannelsesniveauer. Det bør nøje defineres og evalueres, om denne "viden" er essentiel for fremtidens produktion og hvordan man i så fald implementerer den i eksisterende uddannelsstilbud eller nye efter-/videreuddannelsesstilbud. Dette analysearbejde kan lægges ind i L&Fs branchebestillinger for 2018.*
- *Der bør skabes nye karriereveje. Faglærte bør i højere grad have mulighed og incitament for at videreuddanne sig således, at branchen i højere grad kan få glæde af en praktisk-teoretisk kompetenceprofil. Det bør derfor overvejes om slagteruddannelsen kan laves til en EUX-uddannelse.*
- *Der bliver et stigende behov for kompetencer på bachelorniveau indenfor fødevarer, supply chain og proces teknologi. Der bør derfor opdyrkes et strategisk samarbejde med en uddannelsesinstitution på professions- eller diplomingeniørniveau om en uddannelse med et særligt fokus på industriens behov. Der findes allerede flere eksisterende uddannelser, der kan tages udgangspunkt i.*
- *Små og mellemstore virksomheder oplever et uopfyldt behov for leder-/mellemlider-uddannelse tilrettet branchens behov særligt indenfor det merkantile område. Et strategisk samarbejde med en eller flere uddannelsesinstitutioner kan skabe de fornødne tilbud. Der er behov for at skabe et konkret overblik over behovet, før det strategiske samarbejde iværksættes.*

2 - Styrket rekrutteringsevne:

Gennem employer-branding bør branchens image som attraktiv karrierevej styrkes.

- *Målrettet rekruttering af faglært teknisk arbejdskraft, slagterlærlinge og fødevarerbachelor*
- *Fastholdelse af niveau af kødvidenskabelige kandidater (ca. 6 årligt)*
- *Italesættelse af kødbranchen som attraktiv arbejdsplads og karrierevej gennem målrettet strategisk kommunikation skal styrke branchens generelle image.*

Forudsætninger

Forudsætningen for at ovenstående beskrevne satsning kan blive en succes er, at en samlet virksomhedskreds eller et samlet erhverv bakker helhjertet op omkring projektet og forpligter sig ind i samarbejdet i minimum 3 år. I forpligtelsen ligger, ud over et økonomisk bidrag, også en aktiv deltagelse i rekrutteringsindsatser og studentersamarbejde. Dvs.:

- praktikpladser årligt (samlet set, alle uddannelsesniveauer)
- besøg og rundvisninger
- bidrag til undervisning (cases til eksamensprojekter og undervisningsforløb, gæsteforelæsninger, projekter til projektdatabase mm.)

- Evt. mentorordning og trainee-forløb for særlige talenter
- speciale- og bacheloropgaver årligt
- Virksomhedernes kommunikationsafdelinger bidrager til den strategiske kommunikation

Baggrund

Erhvervets langsigtede udviklingsmuligheder er tæt knyttet til forskning, innovation og uddannelse inden for kød, slagteri og teknologisk tilgrænsende områder, og evnen til at tiltrække kvalificeret arbejdskraft vil i fremtiden være en væsentlig konkurrenceparameter.

Den danske fødevarerbranche står overfor en rekrutteringsudfordring, der kræver opmærksomhed og nye initiativer. Når der ikke er arbejdskraft nok i fødevarerbranchen, svækkes konkurrenceevnen – det er et faktum, som både Styrelsen for Forskning og Innovation, Produktivitetskommissionen og Landbrug & Fødevarers eget virksomhedspanel har afdækket. Nye tidssvarende kompetencer er afgørende og en bedre uddannet arbejdsstyrke har en højere produktivitet, er mere innovativ og hurtigere til at indføre nye og bedre produktionsmetoder, som f.eks. er udviklet i udlandet. En analyse fra De Økonomiske Råd viste i 2010, at uddannelse indgår som en væsentlig faktor i beregningen af timeproduktivitet.

Årsagerne til kødsektorens rekrutteringsudfordringer skal bl.a. findes i generel mangel på arbejdskraft, arbejdspladsernes geografiske placering, som i visse tilfælde befinder sig i landets yderområder, og unge menneskers immobilitet efter endt studie er også en anerkendt udfordring.

Dog kan hele problemet ikke tilskrives immobilitet og yderområde-udfordringer, da en del af de uddannelser, sektoren benytter sig af, faktisk er til stede i de dele af Jylland, hvor rekrutterings-udfordringerne er størst. Noget af forklaringen på branchernes rekrutteringsudfordringer skal findes i sektorens image. Derfor er der behov for, at erhvervet, som arbejdsgiver, tænker kreativt for både at tiltrække og fastholde medarbejderne samt at tænke strategisk i forhold udviklingen af fremtidige kompetencer og talent til sektoren.

Kødbrancherne har siden 2013 været engageret i en rekrutteringsindsats målrettet fødevestuderende på Københavns Universitet og Norma & Frode S. Jacobsens Fond har støttet Landbrug & Fødevarers arbejde med midler til et 5-årigt kødteknologisk professorat på Københavns Universitet (KU). Arbejdet er på nuværende tidspunkt organiseret i Kødbranchens Kontaktudvalg for Kødvidenskabelig Uddannelse. Indsatsen har været succesfuld overfor den udfordring, som bestod i at rekruttere studerende til videregående kødvidenskabelig uddannelse på KU. Imidlertid har professoratet, som skulle styrke samarbejdet med branchen og genopbygge et forskningsfagligt miljø på KU, lidt under svære vilkår for tiltrækning af offentlige midler, nedskæringer på universitetet, og manglende engagement og få samarbejdsprojekter med kødbrancherne. Professoratet udløber i efteråret 2018, og det rejser nu spørgsmålet om branchernes fremtidige engagement i forskning og videregående uddannelse.

Danske Svineslagterier har på sit møde den 14. april 2016 besluttet at nedsætte en arbejdsgruppe på højt niveau, som har til formål at komme med en indstilling til en fælles langsigtet strategi for kødbranchernes engagement i forskning og i kødsektor-relevant uddannelse på alle niveauer. Denne rapport beskriver en kortlægning af kødsektorens fremtidige uddannelsesbehov.

Initiativet er i overensstemmelse med Svinesektorens Vækstpanels anbefaling nr. 6: *Eksport og rekruttering styrkes gennem en fælles fortælling om bæredygtighed og karrieremuligheder i svinekøds erhvervet.*

Analyse af fremtidige kompetencebehov i den danske kødsektor

Metode

Kortlægningen er foretaget på baggrund af telefoniske interviews med 33 virksomheder indenfor sektorerne slagteri, forædling, ingrediens, udstyr og pakning, rengøring og forskning/udvikling. I de større virksomheder har både HR samt ledelsesniveauet indenfor produktion, fødevarer sikkerhed og teknik bidraget til kortlægningen. I mindre virksomheder har HR og/eller direktør bidraget.

I interviewet er virksomhederne blevet spurgt målrettet ind til deres erfaringer i hele uddannelsesværdikæden (fra ufaglærte til de lange videregående uddannelser) indenfor fødevareruddannelsesområdet samt det maskintekniske område:

- Hvilke uddannelsesprofiler ansætter/benyttede I på nuværende tidspunkt?
- Oplever I rekrutteringsudfordringer og hvis ja, hvilke profiler har I svært ved at skaffe?
- Forventer I, at jeres rekrutteringsbehov ændrer sig i fremtiden og i hvilken retning?
- Oplever I udfordringer eller har I behov indenfor andre uddannelsesområder end det fødevarerfaglige og det maskintekniske?

Resultater

Nuværende kompetencer

De interviewede virksomheder adskiller sig kraftigt på sektor-tilhørsforhold og størrelse og derved også på kompetencebehov.

I slagteri- og forædlingsvirksomhederne viser der sig generelt et billede af, at jo større virksomheden er, jo mere benytter man sig af ufaglært arbejdskraft. Der er ganske få ufaglærte i de ganske små virksomheder, og her sætter man generelt en stor ære i at levere det gode faglærte håndværk, og slagtere og pølsemagere varetager stort set alle funktioner fra slagting til salg, produktudvikling, fødevarer sikkerhed, og kvalitetssikring. I enkelte tilfælde rekrutterer man andre profiler ind i sælgerstillinger, eller har en fødevarer teknolog ansat til at varetage kvalitetssikringen, men slagter-/pølsemaker-profilen er klart dominerende, og ledelsesniveauet har som oftest også denne baggrund. Der samarbejdes typisk med eksterne konsulenter omkring fødevarer sikkerhed og kvalitetssikring, og disse konsulenter har en baggrund som fødevarer kandidater eller veterinærer.

På det maskintekniske område har man i de små virksomheder typisk serviceaftaler med lokale håndværkere og entreprenører, og man har derved ikke selv teknisk personale ansat.

I mellemstore og store virksomheder indenfor slagteri og forædling baserer man i meget højere grad sin produktion på ufaglært arbejdskraft, og mængden af faglært arbejdskraft (slagtere) ligger skønsmæssigt på mellem 5-35% i de enkelte produktioner.

I dette segment har man typisk også procesoperatører ansat til pakkeopgaver, proces- og fødevarer teknologer² til håndtering af logistik, produktudvikling, fødevarer sikkerhed og kvalitet samt enkelte personer med en lang videregående uddannelse i overordnede ansvarsfunktioner. I forbindelse med produktudviklingsopgaver kan man også støde på slagtere, pølsemagere og kokke.

På den tekniske side benytter man sig af elektrikere, smede, automatik teknikere/automationsteknologer, proces teknologer, maskinmestre og maskin- eller civilingeniører i ledende stillinger.

I ingredienssektoren benytter man sig i høj grad af procesoperatører i selve produktionen, men har derudover et bredt felt af teknologer og ingeniører med videregående uddannelser og forskeruddannelser indenfor kemi, fødevarer, biologi, bioteknologi og procesanalytisk teknologi ansat i udviklingsafdelinger og

² Den gamle levnedsmiddeltekniker-uddannelse svarer til det, der i dag hedder en fødevarer teknolog.

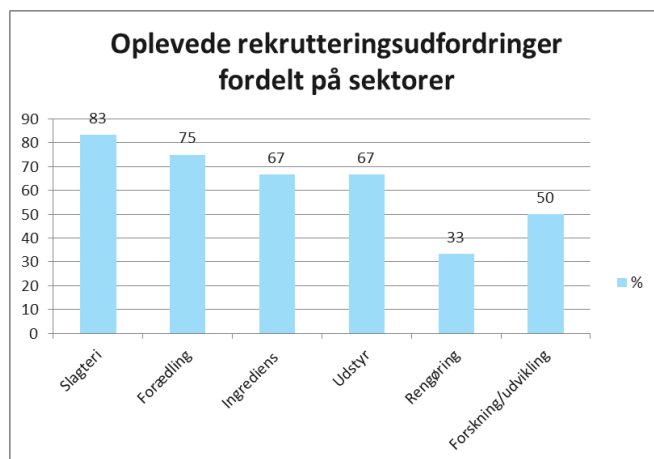
kvalitetssikringen. For de fleste af disse virksomheder ligger fokus i højere grad på de kemiske/biokemiske processer og på den procesanalytiske teknologi end på selve den råvare, man arbejder med, og man leverer da også ofte ingredienser til hele fødevareresektoren og ikke blot kødsektoren. En enkelt virksomhed, som udelukkende målretter deres produkter mod kødindustrien, har slagtere, kokke og pølsemagere ansat. Blandt udstyrsleverandører dominerer teknisk personale i alle funktioner, skarpt efterfulgt af medarbejdere med stærke IT kompetencer. De hyppigst nævnte uddannelser er elektrikere, smede, automatikteknikere, robotteknologiingeniører, maskiningeniører, civilingeniører og software/IT folk. I enkelte virksomheder benytter man sig også af fødevaringeniører til at lave linket mellem udstyr og råvare.

Rengøringssektoren er domineret af ufaglærte medarbejdere i de udførende stillinger, imens kvalitetssikring og udvikling primært varetages af fødevareteknologer og mejeriteknikere.

Indenfor forskning og udvikling er kompetencefeltet naturligvis meget præget af den præcise udviklingsopgave. Der er kun interviewet 2 virksomheder i dette segment, og de 2 adskiller på visse udviklingsområder kraftigt. Men overordnet set benyttes kompetencer på ingeniør- og PhD-niveau indenfor fødevarer, maskinteknik, robotteknologi og styringsautomatik samt laboratorieteknikere og fødevareteknologer i understøttende funktioner.

Nuværende oplevede rekrutteringsudfordringer

Mangel på faglærte slagtere udgør bredt set en bekymring i branchen samt i relaterede sektorer. I selve slagteri-virksomhederne går bekymringen naturligvis på manglen på kvalificeret arbejdskraft, og NNF oplyser da også, at man på nuværende tidspunkt mangler ca. 200 lærlinge til industri- og detailslagteruddannelserne. Men fra både slagterier og relaterede sektorer lyder der også et budskab om, at "den gamle klassiske kødviden" er under udfasning, og dette udsagn bakkes op af de relaterede sektorer, som i flere tilfælde beskriver vanskelige forhold for samarbejde pga. ringe viden om kød som råvare og slagteprocesser hos slutbrugeren. Med samme bekymring om udfasning af "klassisk håndværk og viden" nævnes også den klassiske pølsemaker, som også i dag er svær at finde. Pølsemakeruddannelsen eksisterer i dag heller ikke i sin oprindelige form som selvstændig uddannelse, men er i dag et kortere varende efter-/videreuddannelsesmodul på slagteruddannelsen (forædler). Helt specifikt angiver Dat-Schaub også, at det er meget vanskeligt at tiltrække lærlinge til tarmreenseruddannelsen samt at frafaldet under uddannelse er meget stort – helt op til 50%.



Hos mindre virksomheder i forædlings- og slagterisegmentet savnes tilbud om efter- og videreuddannelse til mellemliderniveauet, hvor et overordnet indblik i f.eks. merkantile forhold, klassificering, kvalitet og salg introduceres. Sælgere med viden om kød og kødprodukter nævnes af enkelte virksomheder, som en udfordring.

41% af de adspurgte virksomhederne giver udtryk for, at det er en udfordring at finde fødevareruddannede på kandidatniveau med en indgående viden om kød.

På det håndværksmæssige og maskintekniske område udtrykker næsten alle interviewede virksomheder mangel på elektrikere og til dels også smede. Behovet er enten direkte registreret i egen virksomhed eller opleves hos eksterne leverandører. I de større virksomheder savnes adgang til automatikteknikere og maskinmestre og enkelte virksomheder savner tilgang af procesoperatører og proces teknologer. Der er både udfordringer med at tiltrække og fastholde medarbejdere på de maskintekniske områder, hvilket skyldes den generelle mangel på håndværkere/teknikere, intern kannibalisierung, hårdt arbejdsmiljø samt lønpres fra erhvervet selv.

Hos dele af udstyrsproducenterne opleves der også vanskeligheder med rekrutteringen af folk med kompetencer indenfor IT, software og styringsautomatik. Stort set alle virksomheder udtrykker mangel på viden om kød og proces teknologi hos det tekniske personale.

Helt generelt oplever 34% af virksomhederne, at både størrelsen og kvaliteten af ansøgerfeltet er lav. Flere virksomheder nævner, at branchens dårlige image er problematisk, når konkurrencen om den kvalificerede arbejdskraft spidser til.

Fremtidige kompetencebehov

Der er stor forskel på de forventede fremtidige behov hos små og store virksomheder. Overvejende forventer de små virksomheder ikke den store udvikling i de interne kompetencebehov, men flere forventer, at der kan blive behov for mere specialiserede eksterne konsulent ydelser. Dog efterspørges styrkede efteruddannelsesmuligheder på mellemlider- og lederniveauet, der kan levere et overordnet indblik i f.eks. klassificering, fødevarer sikkerhed og merkantile forhold. Kødviden nævnes i forbindelse med salgsfunktioner som et gennemgående behov. Mange steder "laver" man typisk disse profiler selv, ved at gøre en slagter til sælger eller ved at lave interne trainee-forløb for rekrutterede sælgerprofiler. For denne profil udtrykkes der flere steder et ønske om et centralt uddannelses tilbud.

Den helt centrale tendens for mellemstore og større virksomheder i alle de adspurgte sektorer er dog, at man forventer at gå mod højere og højere uddannelsesniveau henover de næste 5-10 år på alle niveauer og i stort set alle funktioner. Den bevægelse man overordnet kan aflæse ud af interviewsne er, at man i de næste 5 år forventer at bevæge sig i retningen ufaglært → faglært, samt i retningen erhvervsakademiuddannelse mod diplomingeniør og bachelorniveau. Bevæger man sig 5-10 år ud i fremtiden, forudsiger interviewene, at de lange videregående uddannelser vil blive efterspurgt.

I visse sektorer, f.eks. ingrediens og forskning/udvikling, befinder man sig allerede hovedsageligt på kandidatniveau, og her går bekymringen mere på, om man kan skaffe kvalificerede medarbejdere nok i fremtiden.

Årsagen til det øgede kompetencebehov skal findes i de hastigt stigende krav til konkurrenceevne og produktionsevne, som gør, at virksomheder nu og i fremtiden skal kunne leve op til øgede kundekrav, levere en optimal produktkvalitet og fødevarer sikkerhed og styrke sit udviklingspotentiale samtidig med, at man imødekommer fremtidens samfundsmæssige krav om bæredygtig og ressourceeffektiv produktion med veldokumenteret sundhedsværdi. I fremtiden skal der flyttes langt mere viden rundt i værdikæden og i de forskellige virksomheder, og det betyder, at krav til dataindsamling, -behandling og -analyse stiger. Et højt vidensniveau og et innovativt sigte bliver essentielt.

Der udtrykkes i interviewsne flere bekymringer for fremtiden.

Som tidligere nævnt udtrykkes stor bekymring for, at man oplever en udfasning af "den gamle kødviden" på både det faglærte og det akademiske niveau. Nogle mener, på det akademiske niveau, at kunne klare sig

med mejeriingeniører der "omskoles", mens andre ønsker sig en kød-kandidatuddannelse, dog med langt mere fokus på teknologi end den nedlagte Meat Science uddannelse.

Der udtrykkes også et behov på "mellem-niveauet", da der ikke i dag findes korte og mellemlange videregående uddannelser med et særligt kød-sigte.

På det maskintekniske område kommer automatisering, vision- og robotteknologi og digitalisering til at spille en stor rolle, og man er allerede i branchen udfordret på at kunne skaffe de rette kompetencer. Det bliver f.eks. vigtigt at have adgang til smede med IT-kompetencer, programmører, modelleringsfolk, kemometrikere, fysikere, matematikere, maskinmestre, ingeniører osv. Automationsteknikeren og elektrikereren er allerede svær at få fingre i, og det vil ifølge Dansk Industris nye prognoser kun blive vanskeligere at skaffe medarbejdere indenfor disse felter.

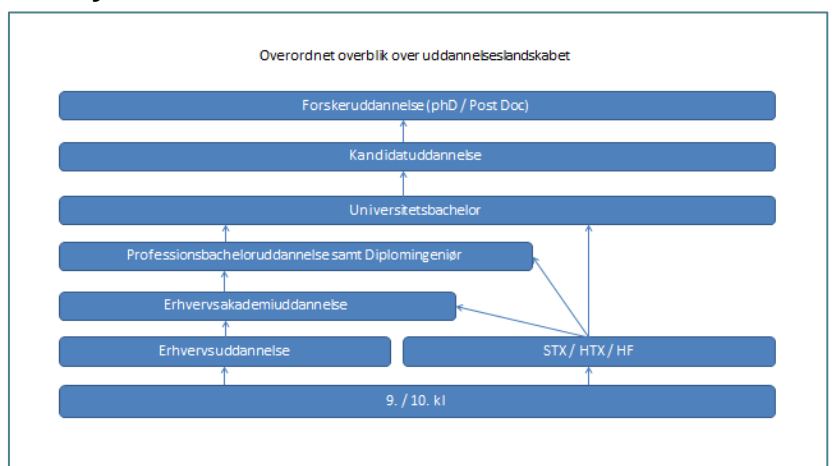
Nye elektroniske brugerflader og evnen til at interagere med robotter i produktionen kommer også til at stille øgede krav til produktionsmedarbejdere.

50% af de interviewede virksomheder beskriver den optimale medarbejder som et mix imellem en praktiker og en teoretiker. Altså en slagter eller pøsemager, der har læst videre til teknolog eller ingeniør indenfor maskinteknik eller fødevarevidenskab.

Muligheder og udfordringer i uddannelsessystemet

Kompetenceanalysen afslørede behov flere steder i uddannelsesværdikæden, og dette afsnit analyserer de muligheder, der findes i uddannelsessystemet.

Fig. 1 viser en oversigt over det danske uddannelsessystem.



Erhvervsskole-uddannelse

Manglen på slagterelever af god kvalitet er

stor, og ifølge NNF mangler der på nuværende tidspunkt omkring 200 elever til industri- og

detailslagteruddannelserne. Derudover er den gamle pøsemageruddannelse nedlagt og erstattet med et 11 uger langt videreuddannelsesmodul (forædler) til slagteruddannelsen. Denne forædler-uddannelse følges af ca. 1-2 lærlinge om året, og tilførslen af nye pøsemagere/forædlere til erhvervet er derfor meget lille.

Industrislagteruddannelsen er 2-årig uddannelse i udbening, som følges af ca. 40 lærlinge årligt (med mulighed for at tilføje et 3. år, hvor der undervises i slagteprocesser).

Både NNF og virksomhederne fortæller, at det er svært at rekruttere slagterlærlinge af ordentlig kvalitet og i tilstrækkeligt antal.

Når der sendes få elever på uddannelse, falder kvaliteten af uddannelserne over tid, da et stort fagligt miljø ikke kan opretholdes på uddannelsesinstitutionerne. Det kræver altså en vis kritisk masse at opretholde uddannelser af god kvalitet med et fornuftigt udviklingspotentiale.

Branchen benytter sig i mindre og mindre udstrækning af de efter- og videreuddannelsesmuligheder, som erhvervsskolerne udvikler, og dette på trods af, at branchen er repræsenteret i de faglige udvalg, og derved selv er med til at pege på behov.

70% af de interviewede virksomheder efterspørger højere kvalitet i ansøgerfeltet til slagteruddannelsen. Samtidig beskrives den perfekte medarbejderprofil i mange virksomheder som en praktiker med en teoretisk uddannelse. Man bør derfor overveje muligheden for at gøre slagteruddannelsen karrieremæssigt mere attraktiv for de unge mennesker (og deres forældre), enten ved at gøre uddannelsen til EUX-uddannelse (erhvervsuddannelse kombineret med gymnasial ungdomsuddannelse) eller ved at gå målrettet efter unge mennesker med afsluttet STX/HTX-uddannelse, som stadig overvejer deres fremtidsmuligheder. Ved meritring af en gennemført STX-ungdomsuddannelse kan man blive slagteruddannet på ca. 1,5 år, og efterfølgende vælge enten at bruge sin erhvervsuddannelse direkte eller gå videre i uddannelsessystemet ved at følge et enten fødevare eller maskinteknisk spor, hvorefter karrieremulighederne vil være store.

Branchen benytter sig i høj grad også af andre erhvervsuddannelser: procesoperatør, automatikteknikere, elektrikere, smede m.fl. og her viser analysen, at man er godt tilfreds med kvaliteten af uddannelserne, men at der er massiv mangel på arbejdskraft. Også her kan en indsats for at forbedre branchens image som arbejdsgiver og karrierevej styrke rekrutteringen.

Muligheder:

- Etablering af ny uddannelsesvej EUX/STX-slagter-videregående uddannelse, som der er stor efterspørgsel på i branchen
- Forbedre rekrutteringsgrundlaget til slagteruddannelsen ved at styrke branchens image
- Forbedre kvalitet og udbud af efter- og videreuddannelse ved at støtte aktivt op om få men veltilrettelagte forløb.

Udfordringer:

- Strukturelle og indholdsmæssige forhold gør det vanskeligt at gøre slagteruddannelsen til EUX.
- Svært at tiltrække fra STX-niveau med nuværende image og mangel på karriereveje.

Korte videregående uddannelser – erhvervsakademiuddannelse

Branchen benytter sig på dette uddannelsesniveau af proces-, laboratorie- og fødevareteknolog (den gamle levnedsmiddelteknikker), automationsteknologinstallatør m.fl.

Kvaliteten af uddannelserne er erfaringsmæssigt god, men mange efterspørger muligheden for, at særligt proces- og fødevareteknologer opnår et højere vidensniveau indenfor kød. I andre brancher, f.eks. bilbranchen, er det udbredt, at man opretter strategiske samarbejder med erhvervsakademierne, således at der tilbydes enten et særligt modul på selve uddannelsen, eller videreuddannelsesmuligheder, der matcher branchens behov.

Bilbranchens målrettede samarbejde med Erhvervsakademi Aarhus indeholder bl.a. en salgsrådgiver-uddannelse, hvis indhold (dog med anden branche-afsender) til dels matcher det uddannelsesudbud, der efterspørges til leder- og mellemliderniveauet i kødbranchens små og mellemstore virksomheder.

Muligheder:

- Gode muligheder for at indgå strategisk samarbejde med uddannelsesinstitutioner omkring et særligt fokus på kødfaglig uddannelse eller sælgeruddannelsesforløb. Andre brancher har gode erfaringer med disse samarbejder.

Mellemlange videregående uddannelser – diplomingeniører og bachelorer

Den mest dominerende uddannelse på dette niveau i branchen er i dag maskinmesteren, som benyttes i mellemstore og store virksomheder.

Det er forventningen, at dette uddannelsesniveau vil blive eftertragtet de næste 3-5 år, og der skyder da også flere relevante nye uddannelser op.

På fødevarerområdet har 3 forskellige, men relevante, diplomingeniøruddannelser og professionsbacheloruddannelser set dagens lys indenfor de sidste 4 år. Uddannelserne har forskelligt sigte, således at DTUs diplomingeniøruddannelse i fødevarer sikkerhed og –kvalitet er målrettet kvalitetsstyring/sikring i virksomhederne, Erhvervsakademi Aarhus' professionsbachelor i fødevarer teknologi og applikation er målrettet produktudvikling og processtyring, mens Aarhus Universitets diplomingeniør i kemi og fødevarer teknologi er målrettet produktionsledelse, kvalitetssikring og innovation. Ingen af disse uddannelser har et særligt sigte mod kødindustri, men kød er repræsenteret på lige fod med andre fødevarergrupper i undervisningen.

På det tekniske område vil mellemlange videregående uddannelser indenfor robotteknologi, elektronik og styringsmekanik, maskinteknik og bioteknologi sandsynligvis blive efterspurgt.

Muligheder:

- Da der er tale om forholdsvis nye uddannelser, er der gode muligheder for at påvirke indholdet af uddannelserne ved at være aktive i samarbejdet med uddannelsesinstitutionerne. F.eks. bør erhvervet være repræsenteret i aftagerpaneler.

Lange videregående uddannelser – kandidatuddannelser

På fødevarerområdet er det på nuværende tidspunkt primært de relaterede erhverv til kødbranchen (udstyr/ingrediens/udvikling), der benytter sig af kandidater med en lang videregående uddannelse. Denne tendens ser dog ud til at ændre sig over tid, og det er forventningen, at vi indenfor en 5-10 år vil begynde at se væsentlig flere medarbejdere med en lang videregående uddannelse i branchens mellemstore og store virksomheder.

I mellemtiden er udfordringen, at de kødvidenskabelige miljøer på alle 3 fødevareruniversiteter (KU, AU & DTU) er i kritisk tilstand og at forskningsbaseret kødvidenskabelig uddannelse er udfordret. Der findes ikke på nuværende tidspunkt en ny generation af danske kødforskere til at tage over fra de ældre.

Man har på området i de senere år desuden primært tiltrukket udenlandske PhD-studerende, da de danske studerende hverken har udvist interesse eller tilstrækkeligt fagligt niveau. Det er dog ikke muligt udelukkende at bygge et fagligt miljø på udenlandske studerende, da erfaringen viser, at de sjældent bliver i landet efter endt uddannelse – bla. pga. dårlige/ikke-synlige karrieremuligheder.

En del af de interviewede virksomheder mente, at man kan klare sig udmærket med "omskolede" mejeriingeniører, i stedet for at investere i kødvidenskabelig uddannelse. Lidt under halvdelen af virksomhederne er dog bekymrede over niveauet af kødvidenskabelig universitetsuddannelse i Danmark.

Ønsker man et fremtidigt dansk kompetencefelt indenfor kød på universitetsniveau, er det nødvendigt med bindende, vedvarende strategiske investeringer ind i et eller flere forskningsfaglige miljøer samt en seriøs rekrutteringsindsats, der illustrerer karrieremuligheder overfor studerende, således at kritisk masse på uddannelserne kan opnås.

Det kan også anbefales, at der investeres ressourcer i samarbejde med universitetsuddannelser på det maskintekniske område. Samarbejde med de studerende er den bedste måde at introducere branchen som mulig karrierevej og hverve nye medarbejdere. I udlandet - f.eks. Holland, hvor den tekniske arbejdskraft er tilsvarende efterspurgt - er man i større virksomheder begyndt at ansætte de unge mennesker, mens de stadig har 1-2 år tilbage af deres uddannelse. På denne måde kan man sikre sig de bedste kandidater og sørge for, at de allerede i studietiden specialiserer sig målrettet mod deres kommende job.

Muligheder:

- Det er stadig ressourcer at bygge på indenfor det kødvidenskabelige område på de danske universiteter, men det er ved at være sidste udkald, hvis man ønsker kødspecialiserede miljøer i Danmark.
- Ved at illustrere karrieremulighederne er der gode potentialer for at opnå kritisk masse på kødvidenskabelig uddannelse.
- Der er gode muligheder for at skabe en rekrutteringsbase ved at opsøge studerende indenfor det maskintekniske område allerede i studietiden.

Udfordringer:

- Opbygning eller genopbygning af videnskabelige miljøer tager 5-10 år og er omkostningstungt. Hvis man forventer at have et begyndende træk på disse uddannelser om 5 år, skal der således ageres nu.