



Road mapping - Nøgletalstjek (NT)

Se Den Europæiske Landbrugsfond for Udvikling af Landdistrikterne

	Trin 1	Trin 2	Trin 3	Trin 4	Trin 5
Medarbejderne s involvering	Har hørt om nøgletalstjek (NT) og kender princippet.	- Ved hvor NT findes i DMS. - Har set print fra nøgletalstjek.	- Er bekendt med NT ved f.eks. medarbejdermøder. - Ved hvor bedriften ligger på nogle centrale parametre (er de f.eks. blandt de 25 % bedste).	- Navigerer selv i NT og kigger på grafer bag. - Bruger primært standardopsætninger og er usikre på selv at ændre i kriterier. - Bruger det primært i starten af ny måned, på medarbejdermøder men også 1-2 gange herefter.	- Bruger aktivt NT. - Tjekker og sætter kriterier for sammenlignings-gruppen. - Har indsat mål. - Bruger det meget i starten af ny måned. Ser f.eks. på samme periode sidste år m.m.
Landmand/ driftsleders involvering	Har hørt om nøgletalstjek (NT) og kender princippet.	- Har anvendt NT sammen med rådgivere. - LM har taget udskrifter med til medarbejdermøde.	- Kan selv navigere i NT. - Bruger primært standardopsætninger og er usikker på selv at ændre kriterier for sammenligningsgruppe - Bruger det ca. månedligt.	- Bruger aktivt NT. - Sætter kriterier for hvem der sammenlignes med. - Har indsat mål. - Bruger det mest i starten af ny måned, men også løbende til opslag ved ny interesse eller ny ydelseskontrol.	- Bruger det ofte sammen med sine medarbejdere - Bruger det til at give ros og italesætte indsatsområder. - Ser tilbage i tid for at finde forklaringer. - Der går ikke 14 dage imellem at det bliver brugt.
Udbytte (for bedriften og medarbejdere)	Intet udbytte af NT for bedriften.	- Udbyttet er at bedriften har brugt det som opfølgning på nogle indsatsområder - Ingen systematisk opfølgning.	- Alle er bevidste om flere indsatsområder. - Der er en fælles motivation for at flytte resultaterne, men der følges ikke op løbende. - Motivationen kunne være højere.	- Solidt engagement blandt medarbejder og motivation til at ændre handlinger og nå mål. - Er bevidste om hvordan de placerer sig (f.eks. bedste 25%). - Medarbejdere føler glæde ved at nå mål eller position.	- Stort engagement blandt medarbejdere - De bruger det både for at følge op på mål, sikre sig en position – f.eks. nr. 5 ud af 57. - De kigger tilbage i tid og drøfter forklaringer og handlemuligheder.

Road mapping - Kritiske Målepunkter (KMP)

	Trin 1	Trin 2	Trin 3	Trin 4	Trin 5
Medarbejdernes involvering	Har hørt om Kritiske Målepunkter som et overvågningsværktøj.	- Kender KMP forsiden - bedst med grønne lamper - Har set udskrifter herfra få gange.	- Kender strukturen i KMP. - Ved f.eks. at der ligger en plan for mælkeydelse som grundlag for alarm. - Ved, at der er kurve/graf bag hvert nøgletal som viser seneste måneder. - Giver feedback når KMP præsenteres ofte 1-2 gange pr. måned.	- Kigger selv i KMP. - Klikker ugentligt ind bag et nøgletal - Vurderer udvikling. - Kan forstå siderne bag hvert nøgletal.	- Bruger aktivt KMP, ofte flere gange pr. uge. - Følger deres ansvarsområder og ser udvikling. - Synliggør status og mål med KMP (f.eks. på tavlemøde).
Landmand/ driftsleders Involvering	Har hørt om Kritiske Målepunkter (KMP) som et overvågningsværktøj.	- Drøftet KMP med sine rådgivere i forbindelse med rådgivningsbesøg - Ikke selv brugt værktøjet.	- Kender strukturen i KMP. - Har vist KMP ved medarbejdermøder. - Kan slå op på side 2 og vurdere udviklingen. - Har ikke en fast rutine med at slå op, der kan gå uger imellem.	- Følger selv op mindst en gang hver uge, - Følger op før medarbejdermøde - Præsenterer KMP og flere enkelte nøgletal for medarbejdere - Justerer mål i forhold til bedriftens ambitionsniveau.	- Bruger KMP flere gange pr. uge - Bruger KMP sammen med medarbejdere - KMP er udgangspunkt for at drøfte indsatsområder og situationen på bedriften.
Udbytte (for bedriften og medarbejdere)	Intet udbytte af KMP for bedriften.	- KMP nøgletal er kendte - Indsatsområder for bedriften er drøftet - Der bliver ikke fulgt op på KMP tallene. - Bevidsthed om mål er lav	- Bedriften er bevidst om flere indsatsområder - Der er en fælles motivation for at gøre noget. Motivationen kunne være højere med mere information og hvis der rutinemæssigt bliver fulgt op.	- Stort engagement ved medarbejdere. - Motivation til at ændre handlinger og til at nå mål. - Alle er bevidste om egne og de andre medarbejders ansvar for at nå mål.	- Stort engagement blandt alle - Alle sætter al deres viden i spil. - Medarbejdere er meget målbevidste, og ønsker også at diskutere handlingsplaner for bedriften.

Road mapping – Foderregistrering (FR) og -kontrol (FK)

	Trin 1	Trin 2	Trin 3	Trin 4	Trin 5
Den eller de der er ansvarlige for fodringen	- Kender Foderkontrol (FK) som et værktøj til opfølgning på fodringen - Bruges ikke på bedriften.	Rådgiveren laver Foderregistrering (FR) og FK. - Ved besøg af rådgiver - ved foderskift - ved "problemer" relateret til fodring. Der ageres derefter.	Laver FR selv, og får lavet FK af rådgiveren. - i forbindelse med ydelseskontrol - ved foderskift - ved "problemer" relateret til fodring. FK bruges som er værktøj til opfølgning på fodringen.	Laver selv FR og FK. - Laves hver 14 dag. - Følger det i KMP. Resultatet drøftes med rådgiveren, før der laves en ændring.	Er med i KMP-fuldfoder. Laver selv FR og FK. - Laves hver 14 dag. - Analyser til KMP fuldfoder 11 gange om året - Følger det i KMP. Resultatet drøftes med rådgiveren før der laves en ændring.
Udbytte (for bedriften og medarbejdere)	Intet udbytte for bedriften.	Udbyttet er - Opfølgning på fodringen mht. til effektivitet og næringsstoffer på "stikprøve" basis. - Tjek på om foderplanen fungerer - Mulighed for at rette en fodring der ikke helt fungerer.	Stort potentiale i systematiske foderkontroller i stedet for kun ved problemer. Foderkontrollerne giver grundlag - at optimere fodereffektiviteten - styre foderbudgettet - Bedre sparring med rådgivere omkring justeringer af fodringen.	- Tæt opfølgning på fodringen - mulighed for at rette fodringen ind med det samme, så næringsstoffer og energi hele tiden passer - Styr på grovfoderbeholdning. - Alle på bedriften har kendskab til hvordan fodringen fungere - Alle kender justeringer og betydningen for økonomien.	- Helt tjek på fodringen - styringen af lagre på bedriften - analyser af det ud fodrede og ikke kun beregnede værdier giver tjek på hvad kørerne får på foderbordet.

Road mapping - Dagligt Overblik / arbejdslistes

	Trin 1	Trin 2	Trin 3	Trin 4	Trin 5
Medarbejdernes (ME) involvering	Noterer hændelser på tavle, blok mv.	Få dedikerede medarbejdere registrerer..	Medarbejderne anvender: • Reg. billeder i DMS, SmartKoen eller Bovisoft • Relevante arbejdslistes. • Evt. observationsdyr på SmartKoen	Medarbejdere anvender dagligt overblik på samme niveau som ejer • Arbejdslistes • Dagens behandlinger • Registreringsgenveje • Opslag på kokort • Udsætterliste • Observationsdyr	Medarbejdere anvender alt i Dagligt overblik som beslutningsstøtte. F.eks.: • Udsætterlisten • Kokort • Klovbeskæringslisten
Landmand/ driftsleders (LM) involvering	DMS er installeret. Kun ejer og driftsleder indberetter	Alle Indberetninger foretages i - DMS, - Smartkoen - Bovisoft. Arbejdslistes inkl. Reprofokus køer/kvier, anvendes. Kokortet anvendes fra lister.	Arbejdslistes anvendes til daglig daglige/ugentlige styring og ejer/driftsleder anvender: • Sorteringsfunktionen • Kriterierne så de tilpasses bedriften • Valg af kolonner på arbejdslistes og listeudskrifter • Anvender evt. observationsdyr i DMS	Arbejdslistes bruges i forbindelse med weekplanner. Til beslutningsstøtte anvendes: • Klovlistes og • Udsætterlisten • Reprofokus, køer/kvier	LM kender alle funktioner. Overlader arbejdet i DMS til medarbejdere i stalden.
Udbytte (for bedriften og medarbejdere)	Begrænset udbytte af Dagligt overblik	Lettere registrering • Færre fejl • Mindre tidsforbrug.	Registreringsarbejdet bliver udført med det samme. - Ingen dobbelt notatføring. - Opdaterede data Udskrifter som er tilpasset bedriftens behov.	Frihed ved at have uddelegeret noget af arbejdet. • Overblik over reproduktionen • God støtte til at udpege slagtekøer, • Rigtig og rettidig klovbeskæring.	Selvkørende medarbejder, der selv tager beslutninger med støtte fra DMS.

Road mapping- Planlægningstavlerne i Tavlemøder

	Trin 1	Trin 2	Trin 3	Trin 4	Trin 5
Medarbejdernes (ME) involvering	• ME møder til tavlemøderne, men byder ikke ind med nogen arbejdsopgaver • ME siger ja og nej til opgaver, de får tildelt. • Ikke dialog	• ME byder ind med at fordele de arbejdsopgaver der er på tavlen. • Byder ikke ind med nye arbejdsopgaver	• ME har gjort sig tanker om hvilke opgaver de skal have løst i løbet af ugen. • Svarer når de bliver spurgt	• ME kommer selv med forslag til arbejdsopgaver og arbejdsfordelingen af ugens opgaver. • "Go look and see" • ME med ansvarsområder, giver kort status.	• ME er forberedt og har allerede inden mødet snakket sammen om arbejdsopgaver, de skal planlægge i den kommende uge. • Tavlemødedeltagerne skiftes til at styre mødet hvor hver ME giver status på hans/hendes ansvarsområder.
Landmand/ driftsleders (LM) involvering	• LM leder og fordeler opgaverne, uden at henvende sig til ME. • Møderne afholdes ikke regelmæssigt. • Ingen dagsorden og for lange møder	• LM leder og fordeler opgaverne. LM spørger ME om de har lyst til opgaverne. • Dagsorden og møderegler (tlf, tidsrum)	• LM prøver at inddrage ME, ved at fortælle hvilke opgaver der skal løses henover ugen. • Fast dagsorden men hvor LM forbereder sig inden ved at observere succeser og udfordringer hos ME. Bruger lidt spørgeteknik.	• LM spørg ind til hvad ME har planer om i denne uge. • Bruger meget spørgeteknik og åbne spørgsmål.	• LM styrer dagsordenen og spørger ind til den enkelte ME planer. • Der ligges op til diskussion i gruppen. • Er LM ikke tilstede, afholdes mødet alligevel
Udbytte (for bedriften og medarbejdere)	• Samling af ME • ME får den samme information	• De opgaver LM har planlagt fordeles på ME • Tanken om at vi alle er med til at forbedre og ændre udvikles. • Det giver en anerkendelse at have gjort noget ekstra for bedriften eller ME'erne	• ME begynder at tage initiativ til at få planlagt, fordelt arbejdsopgaver og gøres noget der letter hverdagen. • Team-ånden styrkes	• Alles tanker og opgaver bliver delt i fællesskab. • Bedriften har fået overblik over hvornår de har mere tid til pluk-opgaver og er mere effektive • Der er en klar team-ånd.	• Der nås rigtig mange pluk-opgaver, • Bedriften er super effektiv. • Bedriften arbejder hele tiden med at forbedre resultatet

Road mapping - Forbedringstavle i Tavlemøderne

	Trin 1	Trin 2	Trin 3	Trin 4	Trin 5
Medarbejdernes (ME) involvering	• ME møder til tavlemøderne, • Ingen forbedringsforslag og ros. • Ikke dialog.	• ME byder ind med ros og nogle få forbedringsforslag.	• ME har sat forbedringsforslag på i løbet af ugen • ME har taget stilling til beslutnings pkt. om forslaget.	• Nye tiltag og effekt/indsat matrixen bruges til diskussion i ME-gruppen. • ME med ansvarsområder, giver kort status. • Brug af "Go look and see".	• Input og diskussion omkring målstyring og nye tiltag. • Skiftende tavlemødeleder • Hver ME fortæller om status på ansvarsområder.
Landmand/ driftsleders (LM) involvering	• LM og gennemgår tavlen, uden at henvende sig til ME. • Ikke regelmæssige møder • Ingen dagsorden og for lange møder.	• LM leder og gennemgår tavlen. Forbereder sig en smule. • Fokus er på forbedringsopgaverne samt mål for bedriften. • LM spørger ME om de har forslag til forbedringer • Fast dagsorden og møderegler (tlf., tidsrum).	• LM prøver at inddrage ME, via "hvad gik godt sidste uge", forbedringer, prioritering og bedriftens interne mål. • Fast dagsorden m. forberedelse (observere succeser og udfordringer hos ME). • Brug af spørgeteknik	• LM spørg ind til mål og indsatser. LM bruger KMP/KPI'er til at vise status. • Bruger meget spørgeteknik. • God stemning på møderne.	• Der er stor grad af diskussion i gruppen. • Er LM ikke tilstede, afholdes mødet alligevel.
Udbytte (for bedriften og medarbejdere)	• Samling af ME • ME får den samme information • Utilfredshed omkring udbyttet for LM	• Alle er med til at arbejde med løbende forbedringer. • Ankerkendelse for at have gjort noget ekstra for bedriften eller kollegaerne	• ME oplever stor involvering og tager mere ansvar • Mange forbedringsforslag • Team-ånden styrkes • Mindre spildtid	• Alles tanker og opgaver bliver delt i fællesskab=synergi • ME er mere effektive • Stor team-ånd.	• Bedriften er super effektiv. • Bedriften arbejder hele tiden med at forbedre resultatet. • Meget stor involvering af ME sikrer stor motivation ved arbejdet.