

Roadmapping - Kritiske Målepunkter (KMP)

	Trin 1	Trin 2	Trin 3	Trin 4	Trin 5
Medarbejdernes involvering	<ul style="list-style-type: none"> Har hørt om Kritiske Målepunkter som et overvågningsværktøj 	<ul style="list-style-type: none"> Kender KMP forside Ved at det er bedst med grønne lamper Har set KMP rapporter (udskrifter) få gange 	<ul style="list-style-type: none"> Kender strukturen i KMP. Ved f.eks. at der ligger en plan for mælkeydelse som grundlag for alarm Ved, at der er en KMP rapport med grafer bag hvert nøgletal, som viser de seneste måneder Giver feedback når KMP præsenteres, oftest 1-2 gange pr. måned 	<ul style="list-style-type: none"> Kigger selv i KMP Klikker ugentligt på KMP rapport Vurderer udvikling. Kan forstå rapporterne bag hvert nøgletal 	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> Har hørt om Kritiske Målepunkter (KMP) som et overvågningsværktøj 	<ul style="list-style-type: none"> Drøftet KMP med sine rådgivere i forbindelse med rådgivningsbesøg Har ikke selv brugt KMP 	<ul style="list-style-type: none"> Kender strukturen i KMP. Har vist KMP ved medarbejdermøder. Kan slå op i rapporten og vurdere udviklingen. Har ikke en fast rutine med at slå op, der kan gå uger imellem 	<ul style="list-style-type: none"> Følger 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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)	<ul style="list-style-type: none"> Intet udbytte af KMP for bedriften 	<ul style="list-style-type: none"> KMP nøgletal er kendte Indsatsområder for bedriften er drøftet Der bliver ikke fulgt op på KMP tallene. Bevidsthed om mål er lav 	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> Stort engagement blandt alle Alle sætter deres viden i spil Medarbejdere er meget målbevidste, og ønsker at diskutere handlingsplaner for bedriften

