

Roadmapping - Nøgletalstjek (NT)

	Trin 1	Trin 2	Trin 3	Trin 4	Trin 5
Medarbejdernes involvering	<ul style="list-style-type: none"> Har hørt om nøgletalstjek (NT) og kender princippet 	<ul style="list-style-type: none"> Ved hvor NT findes i DMS Har set print fra nøgletalstjek 	<ul style="list-style-type: none"> Er bekendt med NT ved f.eks. medarbejdermøder Ved hvor bedriften ligger på centrale parametre (f.eks. blandt de 25 % bedste) 	<ul style="list-style-type: none"> Navigerer selv i NT og kigger på grafer bag Bruger primært standardopsætninger og er usikre på at ændre i kriterier Bruger primært NT i starten af ny måned, på medarbejdermøder men også 1-2 gange herefter 	<ul style="list-style-type: none"> Bruger aktivt NT Tjekker og sætter kriterier for sammenlignings-gruppe Har indsat mål Bruger NT meget i starten af ny måned. Ser f.eks. på samme periode sidste år m.m.
Landmand/ driftsleders involvering	<ul style="list-style-type: none"> Har hørt om nøgletalstjek (NT) og kender princippet 	<ul style="list-style-type: none"> Har anvendt NT sammen med rådgivere Har brugt udskrifter på medarbejdermøde 	<ul style="list-style-type: none"> Kan selv navigere i NT Bruger primært standardopsætninger og er usikker på at ændre kriterier for sammenligningsgruppe Bruger det ca. månedligt 	<ul style="list-style-type: none"> Bruger aktivt NT Sætter kriterier for sammenligningsgruppe Har indsat mål Bruger mest NT i starten af ny måned, men også løbende til opslag ved ny interesse eller ydelseskontrol 	<ul style="list-style-type: none"> Bruger ofte NT 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)	<ul style="list-style-type: none"> Intet udbytte af NT for bedriften 	<ul style="list-style-type: none"> Har brugt det som opfølgning på nogle indsatsområder Ingen systematisk opfølgning 	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> Stort engagement blandt medarbejdere Bruger det både for at følge op på mål, sikre sig en position – f.eks. nr. 5 ud af 57. Kigger tilbage i tid og drøfter forklaringer og handlemuligheder.

Se filmen om Nøgletalstjek på tavlemøder [her](#)