

Road mapping- Weekplaner på Tavlemøder

	Trin 1	Trin 2	Trin 3	Trin 4	Trin 5
Medarbejder- nes (ME) in- volvering	<ul style="list-style-type: none"> • ME møder til tavlemøderne, men byder ikke ind med nogen arbejdsopgaver • ME siger ja og nej til opgaver, de får tildelt • Ikke dialog 	<ul style="list-style-type: none"> • ME byder ind med at fordele de arbejdsopgaver der er på tavlen • Byder ikke ind med nye arbejdsopgaver 	<ul style="list-style-type: none"> • ME har gjort sig tanker om hvilke opgaver de skal have løst i løbet af ugen • Svarer når de bliver spurgt 	<ul style="list-style-type: none"> • ME kommer selv med forslag til arbejdsopgaver og arbejdsfordelingen af ugens opgaver • "Go look and see" • ME med ansvarsområder, giver kort status 	<ul style="list-style-type: none"> • 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) involve- ring	<ul style="list-style-type: none"> • LM leder og fordeler opgaverne, uden at henvende sig til ME • Møderne afholdes ikke regelmæssigt. • Ingen dagsorden og for lange møder 	<ul style="list-style-type: none"> • LM leder og fordeler opgaverne • LM spørger ME om de har lyst til opgaverne • Dagsorden og møde-regler (tlf, tidsrum) 	<ul style="list-style-type: none"> • 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 	<ul style="list-style-type: none"> • LM spørger ind til hvad ME har planer om i denne uge • Bruger meget spørgeteknik og åbne spørgsmål 	<ul style="list-style-type: none"> • 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)	<ul style="list-style-type: none"> • Samling af ME • ME får den samme information 	<ul style="list-style-type: none"> • 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 	<ul style="list-style-type: none"> • ME begynder at tage initiativ til at få planlagt, fordelt arbejdsopgaver og gøres noget der letter hverdagen • Team-ånden styrkes 	<ul style="list-style-type: none"> • 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 	<ul style="list-style-type: none"> • Der nås rigtig mange pluk-opgaver • Bedriften er super effektiv • Bedriften arbejder hele tiden med at forbedre resultatet

