

"Det er et generelt problem, at fastholde medarbejdere: "De rejser når de er 25 år"

MÅL/SUCCESKRITERIER

Udbytte:

- Du ser sammenhængen mellem din strategi og medarbejdere
- Får konkrete værktøjer til at styrke motivationen og fastholdelse af medarbejdere
- Du får et dialogværktøj til udviklingssamtaler med medarbejderne
- Du bliver i stand til at finde frem og afdække det der motiverer den enkelte medarbejder, og hvordan lederen kan støtte medarbejderens motivation og lyst til at blive på arbejde
- Du får forskellige perspektiver på motivation

Den Europæiske Landbrugsfond for Udvikling af Landdistrikterne:
Danmark og Europa investerer i landdistrikterne



Se EU-Kommissionen, Den Europæiske Landbrugsfond for Udvikling af Landdistrikterne

Tid	Tema	Formål	Indhold/Proces/Ansvar/Husk
	FØR	At deltagerne er klar til mødet og gerne forberedt Evt. læse om ... på landbrugsinfo (eller til modul 2) Besvar din virksomheds kompetencebehov og medbring din besvarelse	Mail med program og forberedelse Din virksomheds kompetencebehov
10.00	Dagens program og mål med dagen	At alle kender programmet – også dem der ikke har læst det fremsendte program At alle kender opgaven/målet med dagen! Mål: Nye perspektiver på hvordan I kan løse denne svære opgave med at tiltrække, udvikle og ikke mindst fastholde de rigtige medarbejdere. Mål i dag: Tiltrække og handler i høj grad om din egen og virksomhedens afklaringsproces forud for rekruttering.	

Tid	Tema	Formål	Indhold/Proces/Ansvar/Husk
		Hjemmearbejde Mål næste gang Fastholde og handler i høj grad om at forventningsafstemme så der er balance mellem opgaver, kompetencer og motivation.	
10.15	Præsentationsrunde	At deltagerne får sagt, hvad der er vigtigst for dem i fht. "Medarbejdere, rekruttering, udvikling og fastholdelse" Navn (af hensyn til os ☺..) antal medarbejdere – Fortæl kort om din seneste rekruttering	FO
11:00	Virksomhedens livscyklus og ledelsesstil	Introduktion til Greiners Livscyklus og Diagnosemodellen	Powerpoint
11:45	Frokost		
12.30	Virksomhedens kompetencebehov	Se sammenhængen mellem strategi/adfærd, og den rekrutteringsproces de anvender	PROCES/METODE 3 grupper med tre landmænd og en af proceskonsulent Tidsstyrer: Proceskonsulenter Landmand 3, interviewer landmand 1: Landmand 2 lytter og noterer (10 min).

Tid	Tema	Formål	Indhold/Proces/Ansvar/Husk
			1) Hvad er det gode ved din rekrutteringsproces? Hvad er det du konkret gør når det virker? 2) Hvad kan udfordre, når du rekrutterer? Hvad er det, du kan gøre mere eller mindre af? 3) Hvilke tanker har du fået fra din forberedelse, din præsentation i morges og oplæg om virksomhedens livscyklus / Ledelsesstil? Landmand to bevidner det sagte: (5 min) 1) Jeg hørte dig sige ... 2) Det minder mig om eller det får mig til at tænke på ... Landmand 3 spørger landmand 1: (5 min) Nu har du hørt genfortællingen. Hvad har gjort særligt indtryk? 3 x 20 minutter. Rådgiver noterer mest muligt og gerne citater (gerne på PC) mens landmand 2 bevidner. Notaterne er vigtig viden til projektet og bliver behandlet fortroligt. I skal bare skrive mest muligt. Skidt med stavfejl og formulering. Processen gentages så alle kommer igennem Husk at bestille to grupperum
13.30	Opsamling og evaluering og næste gang	Hvad du blevet opmærksom på i forhold til rekruttering Forberedelse til næste gang	
14:00	Tak for i dag		

Tid	Tema	Formål	Indhold/Proces/Ansvar/Husk
Mellem		Link til Livscyklus og Ledelsesstile	Diagnosemodellen: Hvad hælder du mest til? Delegerende / Instruerende?
10:00	Velkommen, siden sidst og min ledelsesstil	Samle op på refleksioner og oplevelser siden sidst	
10:30	Fastholde	Få øje på god ledelse og at det er individuelt hvad der motiverer	Bordet rundt Nævn tre-fem ting der motiverer dig i dit arbejde Opsamling: Det er individuelt, hvad der motiverer. Gad vide om det også er sådan med dine medarbejdere.
10:45		Hvad er det der fastholder medarbejdere og hvad er det der får dem til at flygte	Brainstorm • Introduktion til brainstormregler • Bruttoliste 1) Hvad er det der kan fastholde medarbejdere? • 2) Hvad er det der kan få medarbejdere til at flygte? •
11:15			Bevidning Hvad gør du for at fastholde dine medarbejdere HUSK at bestille to grupperum
12:15	Frokost		
13:00	Hvad skal der til for at finde ud af om dine medarbejdere er på vej væk eller om de bare er topmotiverede?	Den vigtige dialog og forventningsafstening	Medarbejderafklaring Teori om motivation - Mintzberg - SDT - DiSC

Tid	Tema	Formål	Indhold/Proces/Ansvar/Husk
			- Opslag på Google - Michael Jackson – 254 mio. - Agri Culture – 455 mio. - Motivation 395 mio. Motivation er større en MJ og næsten lige så stort som det livsnødvendige Agri Culture. Så hvis I synes det er stort/svært så er det helt normalt
13:45	Afslutning	At deltagerne sætter ord på hvad de er blevet opmærksomme på og at vi får evaluering af de to møder	Hvad er jeg blevet opmærksom på at gøre for at motivere og fastholde medarbejdere? Evaluering: Mere af / Mindre af
14:00	Tak for i dag		

Hjemmeopgave til første møde:

Din virksomheds kompetencebehov

1. 1 Hvad bliver dit fokus de næste 3 til 5 år for din virksomhed
2. Hvad bliver de 5 vigtigste kompetencer blandt dine medarbejdere (faglige og personlige)
3. Hvordan ser dit medarbejderhold ud?
 - a. Udenlandske / danske
 - b. unge / ældre
 - c. elever / uddannede
 - d. ufaglærte / faglærte
 - e. Kvinder / Mænd

4. Hvad er værdierne på bedriften, hvordan er arbejdsklimaet og hvad giver status?
For eksempel: Frihed under ansvar, vi hjælper hinanden færdige, vi giver hinanden feed back osv.
5. Hvad bliver dine vigtigste ledelsesopgaver, hvis du skal lykkes med ovenstående?