



## Afrapportering af Projekt 2056 Udvikling af nye Leanværktøjer

### Beskrivelse af formålet med det nye værktøj

Formålet er at sikre en god start på nyt job både for den ansatte og for landmanden. En vigtig brik i dette er forberedelse af både ansøgning, samtale og selve starten på jobbet. Dertil kommer forventningsafstemning mellem landmand og nyansat

### "Værktøjet" de fysiske I har udviklet

Værktøjet består foreløbig af en spørgeramme for at afklare behov for arbejdskraft og forventninger til en ny medarbejder. Denne bruges ved en indledende samtale med landmanden.

Derudover en indslusningsplan for den nye medarbejder. Vi tænker at planen skal være delvist udfyldt inden medarbejderen starter og skrives færdig / rettes til sammen med medarbejderen (A3 skema)

### Vejledning 'Den gode jobstart'

Inden jobstart

- Landmand/ den personaleansvarlige udfylder sammen med rådgiver 'den gode jobstart' med arbejdsopgaver, beskrivelse, tidsforbrug og udviklingsmål.
- Derudover gøres notater om metode, lærermester og tidsplan.

1.dag

- 'Den gode jobstart' gennemgås og evt. rettelser noteres. Metode, lærermester og tidsplan udfyldes i samarbejde med den nye medarbejder og afspejler de behov for oplæring den nye medarbejder har.

Efter 1. uge

- 'Den gode jobstart' ses igennem sammen (landmand og medarbejder) og evt. tilføjelser og rettelser noteres

Efter 1. måned

- Mini-MUS med opfølgning på 'den gode jobstart'

### Overslag over rådgivertimer det koster at implementere og følge op på værktøjet

Færdiggørelse af Tjekliste og indslusningsplan	2 x 5 timer
Udvikling af mini-mus-skemaer	2 x 5 timer
Afprøvning af mini-mus-skemaer	2 x 10 timer
Udrulning af den gode jobstart til de øvrige LEAN-rådgivere	2 x 2 timer

**Navn, adresse, telefon nr. og CVR nr. på testlandmænd, samt dato for test**

Jørn K. Madsen  
Besøgt 10.11 2012

Helle Holstein  
Besøgt 01.11.2012

Anders Harck  
Besøgt 30.11.2012

Henrik Søgård, Hostrupvej 2 6800 Varde  
Besøgt 11.12.12

Henrik Vestergård, Abildholtvej 6, 7500 Holstebro, CVR 69217818  
Besøgt 30.11.12

Henrik Grønne, Svendshedevej 13, 7830 Vinderup  
Besøgt 18.12.2012

**Jeres oplevelser af værktøjet ved test (gerne med et økonomisk perspektiv hvis det giver mening)**

Alt i alt har det været noget super gode besøg. Landmændene har været meget positive og ser helt klart behovet for at en ansættelse får en god start for at udbytte for både medarbejder og landmand bliver godt.

Indslusningsplanen skal passes til alt efter om der er tale om ansættelse af elever, faglærte eller driftsledere. Ved ansættelse af fodermestre og driftsledere er kassen "tidsforbrug og kvalitet" svær at udfylde præcist, og tilsvarende er kassen "udviklingsmål" svær at gøre efter SMART modellen. Jeg tror ikke problemet er så stort ved ansættelse af unge medarbejdere eller elever. En forbedringsmulighed kunne være at lave 2 udgaver af indslusningsplaner. 1 til medarbejdere under uddannelse og 1 til fodermestre/driftsleder. Den første kunne hedde en oplæringsplan og den til fodermestre/driftsleder kunne hedde opgaveplan eller ansvarsplan

Skemaet "Før ansættelse af en ny medarbejder" er mest brugt som et tjekskema og er godt til den indledende snak om arbejdsopgave. Virker også godt som forberedelse til landmanden inden mødet hvor type af medarbejder, arbejdsopgaver m.m. diskuteres. Godt til at 'spore' landmanden ind på emnet og sætter tanker i gang til indslusningsplanen

### **Landmændenes oplevelser, evt. holdning til værktøjets fremtid**

Jørn K. Madsen 1600 køer søger fodermester i et staldafsnit med 450 køer. Udarbejdelse af indslusningsplan gav Jørn en god anledning til at overveje hans forventninger i jobbet. Da han selv senere havde en samtale med en ansøger følte han sig bedre forberedt og han udtrykte hans forventninger mere klart end han havde gjort ved tidligere samtaler. Han fornemmede også ansøgeren tænkte meget over om han kunne indfri forventningerne. Den pågældende ansøger er nu ansat og inden han begynder sætter Jørn og den ny fodermester sig sammen og gør indslusningsplanen til deres fælles opgave- og forventningsliste.

Helle Holstein I/S 850 køer søger fodermester til staldafsnit med 600 køer. Dagen før de skulle have samtaler med 4 ansøgere til stillingen udarbejdede vi i fællesskab indslusningsplanen. Samtalen havde meget fokus på fodermesterens rolle i forhold til de udenlandske medarbejdere og rollen som mellemed mellem ejerne og medarbejderne. Under samtalerne blev indslusningsplanen brugt som en tjekliste over opgaver og forventninger til jobbet. De 2 ejere syntes at det var lettere at spørge til de svære ting når det var formuleret i indslusningsplanen, og det var de meget lettede over.

Anders Harck 250 køer havde ansat en ny fodermester til stalden med start 1. januar 13. Opgaverne var beskrevet i ansættelseskontrakten, men Anders manglede en tidsplan for overdragelse af ansvaret for de enkelte opgaver og kvalitetsforventninger til arbejdets udførelse. Anders sagde efter mødet: "her har jeg et redskab til at jeg kan gennemføre adfærdsændringer i min produktion – det er der ikke andre redskaber der kan gøre".

Henrik Søgård, Hostrupvej 2 6800 Varde 250 køer. Henrik vil gerne drive en virksomhed, hvor eleverne synes det er sjovt at være og at de får lov til at prøve meget og får et stort ansvar. De behøver ikke at være fagligt dygtige når de begynder, men de skal vise vilje og komme til tiden. Henrik ansætter 1 til 2 grundforløb landbrugsskoleelever 2 gange om året. Han kunne straks se at ville få gavn af at have en standard over hans opgaver og forventninger til arbejdets udførelse ved ansættelsen og ved opfølgning på ansættelsesforholdene. Vi har sammen udarbejdet den gode jobstart som en standard over hans forventninger. Tanken er så at han vil bruge standarden ved selve ansættelsessamtalerne, så han kan blive mere tydelig i at kommunikere hans forventninger. Efter ansættelsen vil han igen gå igennem skemaet sammen med medarbejderen, så medarbejderens særlige styrker og svagheder kan indarbejdes i indslusningsplanen. Henrik er klar til at bruge planen til opfølgning og vil gerne dele hans erfaringer med os. Han vil gerne have lidt hjælp til det via projektet i 2013.

Henrik Vestergård 600 køer har ansat ny driftsleder der sammen med nuværende driftsleder skal stå for daglig drift af to staldafsnit med malkende køer, samt kalve, kvier og goldkøer. Den nye medarbejder er ansat og starter 1.2.2013. Henrik vil meget gerne være godt forberedt, men har tidligere følt sig dårlig forberedt til at tage imod en ny medarbejder og ofte er der gået for lang tid inden arbejdsopgaverne er talt ordenligt igennem og småjusteringer i rutiner lavet. Med indslusningsplanen er der en helt klar plan for hvem der lærer den nye medarbejder op i hvad. Henrik har tænkt opstarten godt igennem og planlagt den første uge til den nye medarbejder nøje. Henriks kommentar 'det er super godt, jeg føler mig rigtig godt tilpas med at være forberedt og nu glæder jeg mig bare til at den nye medarbejder starter'.

Henrik Grønne, 250 køer samt mink. Har 3 ukrainere ansat. Medarbejderne 'skiftes ud' efter 1-2 år, i alt ansættes nye ca. to gange om året. Henrik ønsker en plan for en god opstart der kan 'genbruges' når der kommer nye ansatte. Det er ofte de ansatte der lærer hinanden op.