

[< Tilbage](#)

Økonomi og ledelse

## Sådan lærte jeg at ansætte de rigtige medarbejdere - og fastholde dem

For mange fejlansættelser har lært Rik Kool, at en omhyggelig ansættelsesprocedure og fokus på at udvikle sine medarbejdere er afgørende for at rekruttere de rigtige og ikke mindst at beholde dem.

Artikel



Da Rik Kool og hans kone for fem år siden startede som driftsledere på Andekærgård, som ejes af en investor, handlede det mest af alt bare om at få ansat nogen, der kunne hjælpe. Men de har lært på den hårde måde, at det ikke er den rigtige strategi, hvis man gerne vil ansætte de rigtige og ikke mindst beholde dem.

"Da vi startede, var der 180 køer på gården, og i løbet af de seneste fem år har vi udvidet til 1.320 køer og 15 medarbejdere. Så vi har været igennem en del ansættelser," forklarer Rik Kool.

"I starten tog vi bare dem, vi kunne få, og satte os slet ikke ind i, hvor deres interesse lå. Det betød, at vi ramte plet med nogen, men helt ved siden af med andre," fortæller han.

Som et eksempel på det sidste nævner Rik Kool en ansat, som skulle passe køerne, men som det viste sig kun drømte om at køre traktor i marken.

"Han var her i to måneder, så stoppede samarbejdet. Han brændte slet ikke for det," fortæller Rik Kool.

"Og der går simpelthen for meget tid til spilde med at oplære en medarbejder for så at skulle starte forfra nogle måneder efter. Samtidig kræver det lang tids ansættelse, før man er godt inde i de sæ-sonmæssige opgaver," tilføjer han.





Rik Kool.

## Med en omhyggelig ansættelsesprocedure rekrutterer Rik de rette medarbejdere

Så med tiden er Rik blevet meget omhyggelig i sin ansættelsesprocedure. I job-opslaget gør han meget ud af både job-beskrivelsen, hvad gården er for et sted, og ikke mindst hvad de kan tilbyde.

"Blandt andet har jeg fundet ud af, at det med gode og flexible arbejdstider er noget, der betyder meget," forklarer han.

"Og når vi så har folk til samtale går jeg meget op i at finde ud af, hvor deres interesse ligger, og især om de har den rigtige motivation og vilje til at lære nyt og tilpasse sig nye omgivelser."

## Mus-samtaler fastholder medarbejderne på bedriften

Men det er ikke nok at få ansat den rigtige medarbejder. Han eller hun skal også helst have lyst til at blive i jobbet. Og her har medarbejder-udviklingssamtalen (mus-samtalen) ifølge Rik vist sig at være en vigtig brik – og lidt af en aha-oplevelse.

"Mus-samtalerne er fantastiske. Her får jeg både at vide, hvad de synes, vi kan lave om på bedriften, hvordan de trives, og ikke mindst hvordan de selv kunne tænke sig at udvikle sig i jobbet."

En af de ting, som Rik har fundet ud af via mus-samtalerne er bl.a., at der generelt er mange ting, hans medarbejdere gerne vil lære mere om.

"For eksempel går en af mine medarbejdere meget op i at passe kalvene. Men ved den sidste samtale gav hun udtryk for, at hun rigtig gerne også vil lære mere om reproduktion og sygdom hos køerne. Så nu har vi lavet en turnusordning, så hun hver tredje uge kommer med rundt til drægtighedstjek, klovbeskæring og når dyrlægen er der," fortæller Rik.

"Så det, jeg har fundet ud af er, at det er vigtigt, at vi lytter til vores medarbejdere, så de føler, at de udvikler sig og bliver ved med at synes, at det er spændende. Ellers er det, at vi mister dem efter 2-3 år. At fastholde dem længere end det, er den store kunst," understreger han.

## Standardspørgsmål hjælper mus-samtalen på vej

Rik lægger ikke skjul på, at det også er svært det med mus-samtaler.

"Det kræver helt sikkert øvelse. Der er en barriere i, at man skal sætte sig ned over for en medarbejder en til en. Men det er helt klart nemmere, så snart man bare har prøvet det et par gange, og jeg har også fået rigtig god sparring fra SEGES-konsulent Vibeke Fladkjær," forklarer han. Til at støtte sig under samtalerne bruger han en række standardspørgsmål, som SEGES har udarbejdet.

"Jeg bruger ikke spørgsmålene slavisk, men tager dem, der passer, for at få samtalen til at flyde."

Han holder samtalerne hvert halve år, og lægger dem ind i kalenderen, så der ikke pludseligt kommer alt muligt i vejen.

Riks fokus på sine medarbejdere har betydet, at gården har fået et godt ry som arbejdsplads. Og det betyder, at han får mange uopfordrede ansøgninger.

"Tilfredse medarbejdere går jo ud i verden og fortæller godt om stedet, Så efterhånden er det blevet nemmere og nemmere for os, at rekruttere," slutter han.

Se [skemaet](#), som Rik Kool bruger til MUS-samtaler

## Emneord

kvægNYT

Personaleledelse

Sidst bekræftet/revideret: 18. september 2020

## Vil du vide mere?



### Vibeke F. Nielsen

Specialkonsulent

SEGES

[vfn@seges.dk](mailto:vfn@seges.dk)

+45 8740 5514

## Støttet af

STØTTET AF  
**Mælke**afgiftsfonden

STØTTET AF  
**Kvæg**afgiftsfonden

SEGES  
Agro Food Park 15  
8200 Aarhus N

Tlf. 87 40 50 00  
Fax. 87 40 50 10  
Email [info@seges.dk](mailto:info@seges.dk)



