

Økonomi og ledelse

Stine bruger niveaudelt oplæring af sine medarbejdere på bedriften

Opdeling af arbejdsopgaverne i niveauer via roadmaps giver driftsleder Stine Linding Kristensen et klart overblik over, hvad den nye medarbejder har lært – mens hun selv bliver klar over, hvad hun forventer af medarbejderne.

Artikel



”Hvis man først har vænnet sig til at dreje til venstre, kan det være svært at skulle dreje til højre. Derfor kan vi lige så godt bruge energien i starten, så folk får lært at gøre tingene, som vi gerne vil have det gjort.”

Sådan forklarer Stine Linding Kristensen. Hun er driftsleder på en gård med 280 køer og har ledelsesansvar for halvanden fastansat medarbejder og tre elever. Stine går meget op i, at medarbejderne bliver grundigt oplært i deres opgaver fra starten. Derfor er hun begyndt at bruge roadmaps.

Et roadmap er et skema, hvor opgaverne indenfor et område er delt op i niveauer.

”Man starter med at lære det, som er i niveau 1. Hvis det fx handler om kalvepasning, starter man med at strø kalvene og give kraftfoder. Når du så kan det, kan du rykke op i niveau 2 og give kalvene råmælk. Og sådan fortsætter man opad i fem niveauer,” fortæller Stine.

Roadmap	Level 1	Level 2	Level 3	Level 4	Level 5
Robotter	Skylle gulv Fjerne gammelt kraftfoder Genpåsæt ved afspark Påsæt afsparket pattekop Rengøre ko positions sensor	Skifte filter Påsæt ny flexslange Rengøre stoppet mælkemåler Sætte ko fra til separation Ringe til help desk	Skifte snor til pattekopper Skifte pattegummi Styre robotten på knapperne Styre robotten via internettet Rengøring af robotter	Veje kraftfoder Registrere mislyde ved malkning/vask Justere vaskekop Malke ny ko ind Tjekke og påfylde ny sæbe	Tjekke vandfilter Opsæt af kontrol udstyr Overblik over malketid pr ko Påfyld hydraulik og vacuumpumpe olie Indlæring af pattekopper
Kostald	Rengøre sengebåse Rengøre overgange Rengøre foran robotter	Vaske vandkar Opsæt af låger Fordele foder Rengøre separation	Hente køer uden at forstyrre Lave klovkar Tjekke skraberanlæg Klippe haler Sætte heattimer på	Strø sengebåse Finde syge dyr Finde køer i brunst Vurdere huld Anvende CMT-test	Vurdere/justere højden af gardin Tage syg ko ud af stalden Brænde yverhår Vurdere gødningskonsistens Vurdere drøvtygning
Kviestald	Rengøre sengebåse Strø sengebåse	Vaske vandkar Lave klovkar	Finde syge dyr Finde dyr i brunst	Flytte dyr Melde dyr til inseminør	Vurdere tilvækst Vurdere korrekt størrelse til inseminering Vurdere gødningskonsistens



Roadmaps giver løbende fokus på medarbejderens faglige udvikling

Stine Linding Kristensen ser roadmaps som et styringsredskab til sig selv og en guide til medarbejderen, så han ved, hvad han skal kunne. Og hun oplever, at det giver rigtig god fokus på medarbejderens faglige udvikling.

"Medarbejderen ved, hvad han/hun skal fokusere på fra starten. Og så snakker vi ind imellem om, hvorvidt det er ved at være tid til næste niveau. På den måde har vi en løbende dialog, frem for at gemme det til mus-samtalen," forklarer Stine.

Hun oplever jævnligt, at en medarbejder tager fat i hende for at høre, om det ikke er ved at være tid til at skifte niveau.

"Og så er det jo min opgave, at vurdere, om det er," forklarer hun og indrømmer, at det godt kan være lidt svært, hvis man så må sige nej.

Niveauerne i roadmappet tilpasses efter medarbejdernes startniveau

Hun har selv udarbejdet indholdet i de forskellige niveauer inden for hvert område og tilpasser dem løbende, så de passer til den enkelte medarbejders startniveau. Af og til inddrager hun en medarbejder.

"Min kalvepasser var selv med indover udformningen af roadmappet til kalvepasning. Det giver ham både ejerskab og medbestemmelse. Og så er han elev. Det vil sige, at når han skal på skole igen, er der en, der skal overtage hans opgaver, og det er ham selv, der skal lære den nye op," fortæller Stine.



"Medarbejderne synes, det er fedt, at det står på skrift, hvad de skal kunne, og fedt at de har noget at forholde sig til," fortæller Stine Linding Kristensen. Foto: Privat

Medarbejderne synes, at roadmaps er fedt

Brugen af roadmaps har ifølge Stine vist sig at være et rigtig godt værktøj.

"Medarbejderne synes, det er fedt, at det står på skrift, hvad de skal kunne – fedt at de har noget at forholde sig til. Nu ved de fx, hvad det indebærer at passe kvier i alle trin – og hvad man skal kunne for at gå fra et trin til det næste," fortæller Stine.

For hendes eget vedkommende har det været en stor fordel at blive helt klar på, hvad det egentligt er, at hun gerne vil have, at medarbejderne skal kunne indenfor de forskellige områder.



Stine er ikke bleg for at køre roadmap på sig selv. Og på maskinområdet er hun kun nået til niveau 1.
"Jeg skal lære at skifte olie. Det kan jeg ikke endnu. Så der er jeg ikke helt klar til næste niveau," griner hun.

Læs mere om, hvordan du kan bruge roadmaps og andre værktøjer i din oplæring af nye medarbejdere på bedriften.

Emneord

kvægNYT

LEAN

Personaleledelse

Sidst bekræftet/revideret: 16. oktober 2020

Vil du vide mere?



Vibeke F. Nielsen

Specialkonsulent

SEGES

vfn@seges.dk

+45 8740 5514

Støttet af

Mælkeafgiftsfonden

Kvægafgiftsfonden

SEGES

Tlf. 87 40 50 00

Agro Food Park 15

Fax. 87 40 50 10



Email info@seges.dk

