



Road mapping - Nøgletalstjek (NT)

	Trin 1	Trin 2	Trin 3	Trin 4	Trin 5
Medarbejderne s involvering	<ul style="list-style-type: none"> Har hørt om nøgletalstjek (NT) og kender princippet. 	<ul style="list-style-type: none"> Ved hvor NT findes i DMS. Har set print fra nøgletalstjek. 	<ul style="list-style-type: none"> Er bekendt med NT ved f.eks. medarbejdermøder. Ved hvor bedriften ligger på nogle centrale parametre (er de f.eks. blandt de 25 % bedste). 	<ul style="list-style-type: none"> Navigerer selv i NT og kigger på grafer bag. Bruger primært standardopsætninger og er usikre på selv at ændre i kriterier. Bruger det primært i starten af ny måned, på medarbejdermøder men også 1-2 gange herefter. 	<ul style="list-style-type: none"> Bruger aktivt NT. Tjekker og sætter kriterier for sammenlignings-gruppen. Har indsat mål. Bruger det meget i starten af ny måned. Ser f.eks. på samme periode sidste år m.m.
Landmand/ driftsleders involvering	<ul style="list-style-type: none"> Har hørt om nøgletalstjek (NT) og kender princippet. 	<ul style="list-style-type: none"> Har anvendt NT sammen med rådgivere. LM har taget udskrifter med til medarbejdermøde. 	<ul style="list-style-type: none"> Kan selv navigere i NT. Bruger primært standardopsætninger og er usikker på selv at ændre kriterier for sammenligningsgruppe Bruger det ca. månedligt. 	<ul style="list-style-type: none"> Bruger aktivt NT. Sætter kriterier for hvem der sammenlignes med. Har indsat mål. Bruger det mest i starten af ny måned, men også løbende til opslag ved ny interesse eller ny ydelseskontrol. 	<ul style="list-style-type: none"> Bruger det ofte sammen med sine medarbejdere Bruger det til at give ros og italesætte indsatsområder. Ser tilbage i tid for at finde forklaringer. Der går ikke 14 dage imellem at det bliver brugt.
Udbytte (for bedriften og medarbejdere)	<ul style="list-style-type: none"> Intet udbytte af NT for bedriften. 	<ul style="list-style-type: none"> Udbyttet er at bedriften har brugt det som opfølgning på nogle indsatsområder Ingen systematisk opfølgning. 	<ul style="list-style-type: none"> Alle er bevidste om flere indsatsområder. Der er en fælles motivation for at flytte resultaterne, men der følges ikke op løbende. Motivationen kunne være højere. 	<ul style="list-style-type: none"> Solidt engagement blandt medarbejder og motivation til at ændre handlinger og nå mål. Er bevidste om hvordan de placerer sig (f.eks. bedste 25%). Medarbejdere føler glæde ved at nå mål eller position. 	<ul style="list-style-type: none"> Stort engagement blandt medarbejdere De bruger det både for at følge op på mål, sikre sig en position – f.eks. nr. 5 ud af 57. De kigger tilbage i tid og drøfter forklaringer og handlemuligheder.

Road mapping - Kritiske Målepunkter (KMP)

	Trin 1	Trin 2	Trin 3	Trin 4	Trin 5
Medarbejdernes involvering	<ul style="list-style-type: none"> Har hørt om Kritiske Målepunkter som et overvågningsværktøj. 	<ul style="list-style-type: none"> Kender KMP forsiden bedst med grønne lamper Har set udskrifter herfra få gange. 	<ul style="list-style-type: none"> Kender strukturen i KMP. Ved f.eks. at der ligger en plan for mælkeydelse som grundlag for alarm. Ved, at der er kurve/graf bag hvert nøgletal som viser seneste måneder. Giver feedback når KMP præsenteres ofte 1-2 gange pr. måned. 	<ul style="list-style-type: none"> Kigger selv i KMP. Klikker ugentligt ind bag et nøgletal Vurderer udvikling. Kan forstå siderne bag hvert nøgletal. 	<ul style="list-style-type: none"> Bruger aktivt KMP, ofte flere gange pr. uge. Følger deres ansvarsområder og ser udvikling. Synliggør status og mål med KMP (f.eks. på tavlemøde).
Landmand/ driftsleders Involvering	<ul style="list-style-type: none"> Har hørt om Kritiske Målepunkter (KMP) som et overvågningsværktøj. 	<ul style="list-style-type: none"> Drøftet KMP med sine rådgivere i forbindelse med rådgivningsbesøg Ikke selv brugt værktøjet. 	<ul style="list-style-type: none"> Kender strukturen i KMP. Har vist KMP ved medarbejdermøder. Kan slå op på side 2 og vurdere udviklingen. Har ikke en fast rutine med at slå op, der kan gå uger imellem. 	<ul style="list-style-type: none"> Følger selv op mindst en gang hver uge, Følger op før medarbejdermøde Præsenterer KMP og flere enkelte nøgletal for medarbejdere Justerer mål i forhold til bedriftens ambitionsniveau. 	<ul style="list-style-type: none"> Bruger KMP flere gange pr. uge Bruger KMP sammen med medarbejdere KMP er udgangspunkt for at drøfte indsatsområder og situationen på bedriften.
Udbytte (for bedriften og medarbejdere)	<ul style="list-style-type: none"> Intet udbytte af KMP for bedriften. 	<ul style="list-style-type: none"> KMP nøgletal er kendte Indsatsområder for bedriften er drøftet Der bliver ikke fulgt op på KMP tallene. Bevidsthed om mål er lav 	<ul style="list-style-type: none"> Bedriften er bevidst om flere indsatsområder Der er en fælles motivation for at gøre noget. Motivationen kunne være højere med mere information og hvis der rutinemæssigt bliver fulgt op. 	<ul style="list-style-type: none"> Stort engagement ved medarbejdere. Motivation til at ændre handlinger og til at nå mål. Alle er bevidste om egne og de andre medarbejders ansvar for at nå mål. 	<ul style="list-style-type: none"> Stort engagement blandt alle Alle sætter al deres viden i spil. Medarbejdere er meget målbevidste, og ønsker også at diskutere handlingsplaner for bedriften.

Road mapping – Foderregistrering (FR) og -kontrol (FK)

	Trin 1	Trin 2	Trin 3	Trin 4	Trin 5
Den eller de der er ansvarlige for fodringen	<ul style="list-style-type: none"> • Kender Foderkontrol (FK) som et værktøj til opfølgning på fodringen • Bruges ikke på bedriften. 	<p>Rådgiveren laver Foderregistrering (FR) og FK.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ved besøg af rådgiver ved foderskift • ved "problemer" relateret til fodring. <p>Der ageres derefter.</p>	<p>Laver FR selv, og får lavet FK af rådgiveren.</p> <ul style="list-style-type: none"> • i forbindelse med ydelseskontrol • ved foderskift • ved "problemer" relateret til fodring. <p>FK bruges som er værktøj til opfølgning på fodringen.</p>	<p>Laver selv FR og FK.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Laves hver 14 dag. • Følger det i KMP. <p>Resultatet drøftes med rådgiveren, før der laves en ændring.</p>	<p>Er med i KMP-fuldfoder.</p> <p>Laver selv FR og FK.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Laves hver 14 dag. • Analyser til KMP fuldfoder 11 gange om året • Følger det i KMP. <p>Resultatet drøftes med rådgiveren før der laves en ændring.</p>
Udbytte (for bedriften og medarbejdere)	Intet udbytte for bedriften.	<p>Udbyttet er</p> <ul style="list-style-type: none"> • Opfølgning på fodringen mht. til effektivitet og næringsstoffer på "stikprøve" basis. • Tjek på om foderplanen fungerer • Mulighed for at rette en fodring der ikke helt fungerer. 	<p>Stort potentiale i systematiske foderkontroller i stedet for kun ved problemer.</p> <p>Foderkontrollerne giver grundlag</p> <ul style="list-style-type: none"> • at optimere fodereffektiviteten • styre foderbudgettet • Bedre sparring med rådgivere omkring justeringer af fodringen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tæt opfølgning på fodringen • mulighed for at rette fodringen ind med det samme, så næringsstoffer og energi hele tiden passer • Styr på grovfoderbeholdning. • Alle på bedriften har kendskab til hvordan fodringen fungerer • Alle kender justeringer og betydningen for økonomien. 	<ul style="list-style-type: none"> • Helt tjek på fodringen • styringen af lagre på bedriften • analyser af det ud fodrede og ikke kun beregnede værdier giver tjek på hvad kørerne får på foderbordet.

Road mapping - Dagligt Overblik / arbejdslistes

	Trin 1	Trin 2	Trin 3	Trin 4	Trin 5
Medarbejdernes (ME) involvering	Noterer hændelser på tavle, blok mv.	Få dedikerede medarbejdere registrerer..	Medarbejderne anvender: <ul style="list-style-type: none"> • Reg. billeder i DMS, SmartKoen eller Bovisoft • Relevante arbejdslistes. • Evt. observationsdyr på SmartKoen 	Medarbejdere anvender dagligt overblik på samme niveau som ejer <ul style="list-style-type: none"> • Arbejdslistes • Dagens behandlinger • Registreringsgenveje • Opslag på kokort • Udsætterliste • Observationsdyr 	Medarbejdere anvender alt i Dagligt overblik som beslutningsstøtte. F.eks.: <ul style="list-style-type: none"> • Udsætterlisten • Kokort • Klovbeskæringslisten
Landmand/ driftsleders (LM) involvering	DMS er installeret. Kun ejer og driftsleder indberetter	Alle Indberetninger foretages i <ul style="list-style-type: none"> - DMS, - Smartkoen - Bovisoft. Arbejdslistes inkl. Reprofokus køer/kvier, anvendes. Kokortet anvendes fra listes.	Arbejdslistes anvendes til daglig daglige/ugentlige styring og ejer/driftsleder anvender: <ul style="list-style-type: none"> • Sorteringsfunktionen • Kriterierne så de tilpasses bedriften • Valg af kolonner på arbejdslistes og listeudskrifter • Anvender evt. observationsdyr i DMS 	Arbejdslistes bruges i forbindelse med weekplanner. Til beslutningsstøtte anvendes: <ul style="list-style-type: none"> • Klovlistes og • Udsætterlisten • Reprofokus, køer/kvier 	LM kender alle funktioner. Overlader arbejdet i DMS til medarbejdere i stalden.
Udbytte (for bedriften og medarbejdere)	Begrænset udbytte af Dagligt overblik	Lettere registrering <ul style="list-style-type: none"> • Færre fejl • Mindre tidsforbrug. 	Registreringsarbejdet bliver udført med det samme. <ul style="list-style-type: none"> - Ingen dobbelt notatføring. - Opdaterede data Udskrifter som er tilpasset bedriftens behov.	Frihed ved at have uddelegeret noget af arbejdet. <ul style="list-style-type: none"> • Overblik over reproduktionen • God støtte til at udpege slagtekøer, • Rigtig og rettidig klovbeskæring. 	Selvklørende medarbejder, der selv tager beslutninger med støtte fra DMS.

Road mapping- Planlægningstavlerne i Tavlemøder

	Trin 1	Trin 2	Trin 3	Trin 4	Trin 5
Medarbejdernes (ME) involvering	<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) involvering	<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 møderegler (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 spørg 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

Road mapping - Forbedringstavle i Tavlemøderne

	Trin 1	Trin 2	Trin 3	Trin 4	Trin 5
Medarbejdernes (ME) involvering	<ul style="list-style-type: none"> • ME møder til tavlemøderne, • Ingen forbedringsforslag og ros. • Ikke dialog. 	<ul style="list-style-type: none"> • ME byder ind med ros og nogle få forbedringsforslag. 	<ul style="list-style-type: none"> • ME har sat forbedringsforslag på i løbet af ugen • ME har taget stilling til beslutnings pkt. om forslaget. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nye tiltag og effekt/indsat matrixen bruges til diskussion i ME-gruppen. • ME med ansvarsområder, giver kort status. • Brug af "Go look and see". 	<ul style="list-style-type: none"> • Input og diskussion omkring målstyring og nye tiltag. • Skiftende tavlemødeleder • Hver ME fortæller om status på ansvarsområder.
Landmand/ driftsleders (LM) involvering	<ul style="list-style-type: none"> • LM og gennemgår tavlen, uden at henvende sig til ME. • Ikke regelmæssige møder • Ingen dagsorden og for lange møder. 	<ul style="list-style-type: none"> • LM leder og gennemgår tavlen. Forbereder sig en smule. • Fokus er på forbedringsopgaverne samt mål for bedriften. • LM spørger ME om de har forslag til forbedringer • Fast dagsorden og møderegl. (tlf., tidsrum). 	<ul style="list-style-type: none"> • LM prøver at inddrage ME, via "hvad gik godt sidste uge", forbedringer, prioritering og bedriftens interne mål. • Fast dagsorden m. forberedelse (observere succeser og udfordringer hos ME). • Brug af spørgeteknik 	<ul style="list-style-type: none"> • LM spørg ind til mål og indsatser. LM bruger KMP/KPI'er til at vise status. • Bruger meget spørgeteknik. • God stemning på møderne. 	<ul style="list-style-type: none"> • Der er stor grad af 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 • Utilfredshed omkring udbyttet for LM 	<ul style="list-style-type: none"> • Alle er med til at arbejde med løbende forbedringer. • Ankerkendelse for at have gjort noget ekstra for bedriften eller kollegaerne 	<ul style="list-style-type: none"> • ME oplever stor involvering og tager mere ansvar • Mange forbedringsforslag • Team-ånden styrkes • Mindre spildtid 	<ul style="list-style-type: none"> • Alles tanker og opgaver bliver delt i fællesskab=synergi • ME er mere effektive • Stor team-ånd. 	<ul style="list-style-type: none"> • Bedriften er super effektiv. • Bedriften arbejder hele tiden med at forbedre resultatet. • Meget stor involvering af ME sikrer stor motivation ved arbejdet.