

Dagsorden

Mødedato **18. juni 2019, kl. 08.45-15.00**

Sted **Bygholm Landbrugsskole, Hattingvej 49, 8700 Horsens**

Deltagere **Fra SEGES Akademi:**
Kirstine Simoni Faurholt, Karen Tegllund og Elin Sørensen

Advisory Board deltagere:

Yke Kloppenburg-Oosterwoud
Patrick Rysholt
Torben Nielsen
Anders Kappel
Bjarne Bonnerup
Dorte Himmelstrup
Helle Andreassen
Søren Henningsen
Morten Hansen

Advisory board møde: Landbruget – Fremtidens bedste arbejdsplads

08.45 Morgenbrød og kaffe

09.00 Velkomst og præsentation

09.30 Introduktion til udviklingsopgaven: Landbruget – fremtidens bedste arbejdsplads

09.45 Foreløbige konklusioner i udviklingsopgaven: Præsentation og drøftelser [inkl. pause]

SEGES Akademi præsenterer de udfordringer, vi har identificeret i projektets første halvår – centreret omkring fem emner:

- Branding og rekruttering
- Oplæring
- Udvikling
- Fastholdelse
- Exit

Deltagerne drøfter i grupper:

Kan vi genkende udfordringerne?

Har vi overset nogle afgørende udfordringer?

Formålet er, at deltagerne be-/afkræfter + supplerer med mere viden om de udfordringer, der er identificeret indtil nu.

12.10 Frokost

12.55 Præsentation og drøftelser afsluttes

13.10 Implementering af forandring: Deltagernes egne erfaringer

Forberedelse:

Forud for mødet skal du tænke over 1-2 situationer, hvor du har implementeret en forandring i din virksomhed – det kan være helt små, lavpraktiske eller større forandringer. Tænk gerne meget konkret og så detaljeret som muligt og med udgangspunkt i disse spørgsmål:

Hvordan fik du den nødvendige viden, inspiration og motivation til at gennemføre forandringen?

Har du eksempler på en "skabelon", "opskrift" el. lign., som du har støttet dig til i forbindelse med implementering af forandring?

Vi arbejder i grupper, hvor deltagerne præsenterer deres egne, konkrete erfaringer med implementering af forandring.

13.35 Implementering af forandring: Hvordan understøtter vi landmanden? [inkl. pause]

Med baggrund i forrige punkt forsøger vi sammen at komme med bud på, hvad landmænd har brug for – for at kunne skabe forandringer i sin virksomhed – i forhold til de udfordringer, vi har drøftet om formiddagen.

Formålet er, at SEGES Akademi får inspiration til næste fase af udviklingsopgaven, hvor vi skal til at arbejde med løsninger på udfordringerne.

14.45 Afrunding

15.00 Tak for i dag

SEGES Akademi Advisory Board møde

Den 18. juni 2019, Bygholm Landbrugsskole

Projekt: Landbruget, fremtidens bedste arbejdsplads

SEGES

Promilleafgiftsfonden for landbrug

STØTTET AF



Dagens program

- Velkomst og præsentation (9.00)
- Introduktion til udviklingsopgaven: Landbruget – fremtidens bedste arbejdsplads
- Foreløbige konklusioner i udviklingsopgaven: Præsentation og drøftelser
- Branding og rekruttering, Oplæring, Udvikling, Fastholdelse og Exit
- Deltagerne drøfter i grupper: Kan vi genkende udfordringerne? Har vi overset nogle afgørende udfordringer?
- Frokost (12.10 – 12.55)
- Implementering af forandring:
- Tak for i dag (15.00)



SEGES Akademi er:

Danmarks førende leverandør af kurser og uddannelser til alle, der brænder for at udvikle landbruget.

SEGES Akademi er en forretning

Kurser

**Uddannelser
med ECTS-point**

Netværk

Konferencer

Digitale kurser

VI HAR MANGE FORSKELLIGE KUNDER



Noget at leve af. Noget at leve for.



Akademifag til landmændene

Hvilke fag:

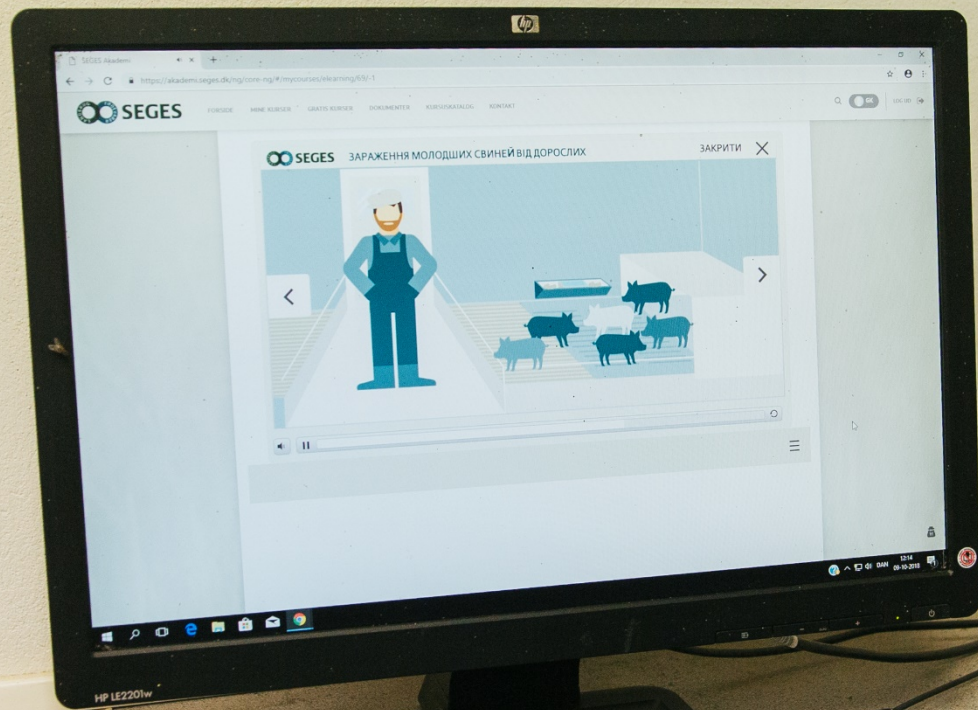
- Ledelse i praksis
- Organisation og arbejdspsykologi
- Det strategiske lederskab
- Økonomistyring i praksis
- Lean
- Bestyrelsesuddannelse

Hvorfor?

- Anerkendt i andre brancher
- Mulighed for Statens Voksenuddannelsesstøtte (SVU)
- Sikkerhed for kvalitet i undervisningen
- Bygget op om en form, der giver effekt – 8 undervisningsdage – opgave – eksamen
- Ekstern censor
- De første fag fås på Agrarøkonomiuddannelsen
- I samarbejde med:



Moduler til udenlandske medarbejdere, arbejder i dansk svineproduktion



Ni moduler:

1. Velkommen til dansk svineproduktion
2. Soens og grisens cyklus
3. Undgå smitte inde i stalden
4. Medicinhåndtering
5. Foder og vand til grisen
6. Flytning af grise
7. Kastration
8. Aflivning
9. Dit nye arbejde i Danmark

Sprog:

- Dansk
- Engelsk
- Ukrainsk
- Rumænsk

Diplom

SALG AF KURSER OG UDDANNELSER

- 350 kursusdage
- 7.500 deltagere
- Omsætning i 2019 på kr. 14 mio.

Drøftelser med et advisory board giver stor værdi

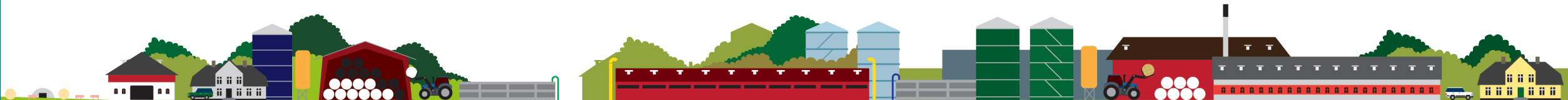
Hvorfor har vi et advisory board?

Formål er at sikre, at SEGES Akademi:

- Er tættere på landmænds behov
- Har et diskussionsforum, hvor vi kan vende udfordringer med målgruppen

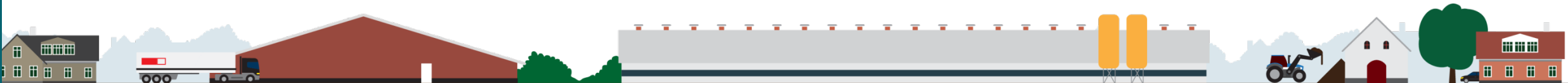
Målet er, at board'et er med til at sikre at SEGES Akademi rammer landmændene med relevante tilbud.

I 2019 og 2020 er der fokus på '**den attraktive arbejdsplads**'. Herunder tiltrækning, rekruttering, oplæring, udvikling og fastholdelse af medarbejdere.



Hvad forventer vi af jer?

- Kommer til møderne.
- Deltager aktivt på møderne.
- Er oprigtige, ærlige og kritiske – og konstruktive.
- Bidrager ud fra egne erfaringer – men i særdeleshed også ud fra jeres viden om branchen generelt.
- Vi vil meget gerne arbejde sammen med jer i 2019 og 2020, hvor der er fokus på udviklingsopgaven Landbruget, fremtidens bedste arbejdsplads.
- To heldagsmøder om året – stedet varierer.
- Honorar og kørselsgodtgørelse.



SE MERE HER



seges.dk/akademi



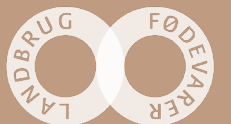
segesakademi

Præsentationsrunde

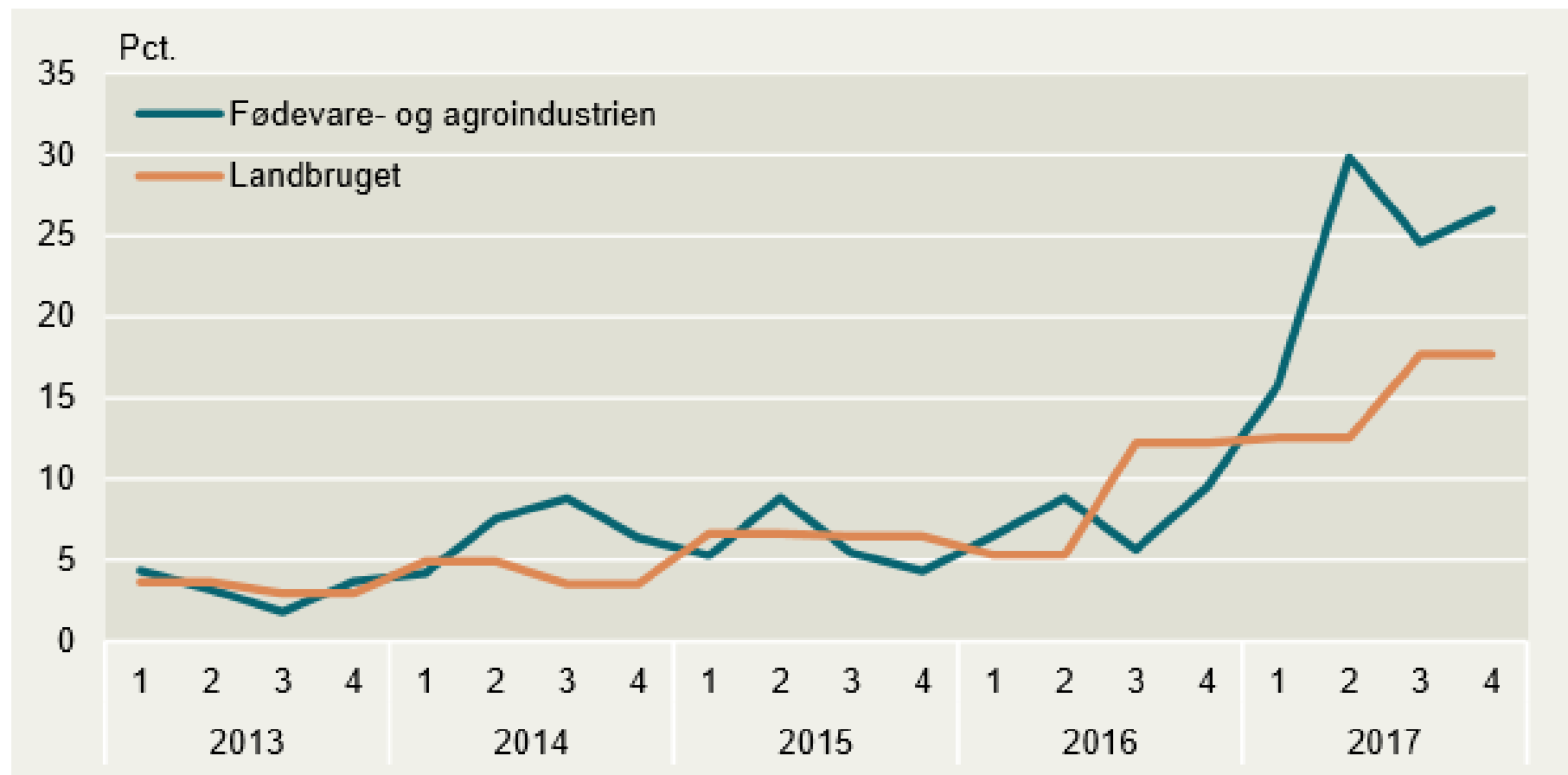
1. Dit navn og meget kort om din virksomhed
2. Hvad er din motivation ift. emnet 'den attraktive arbejdsplads'?
3. Hvilke erfaringer bringer du med ind i drøftelserne af 'den attraktive arbejdsplads'?

Landbruget – fremtidens bedste arbejdsplads

Noget at leve af. Noget at leve for.



18 % af landmændene mangler arbejdskraft, hvilket resulterer i produktionsbegrænsninger

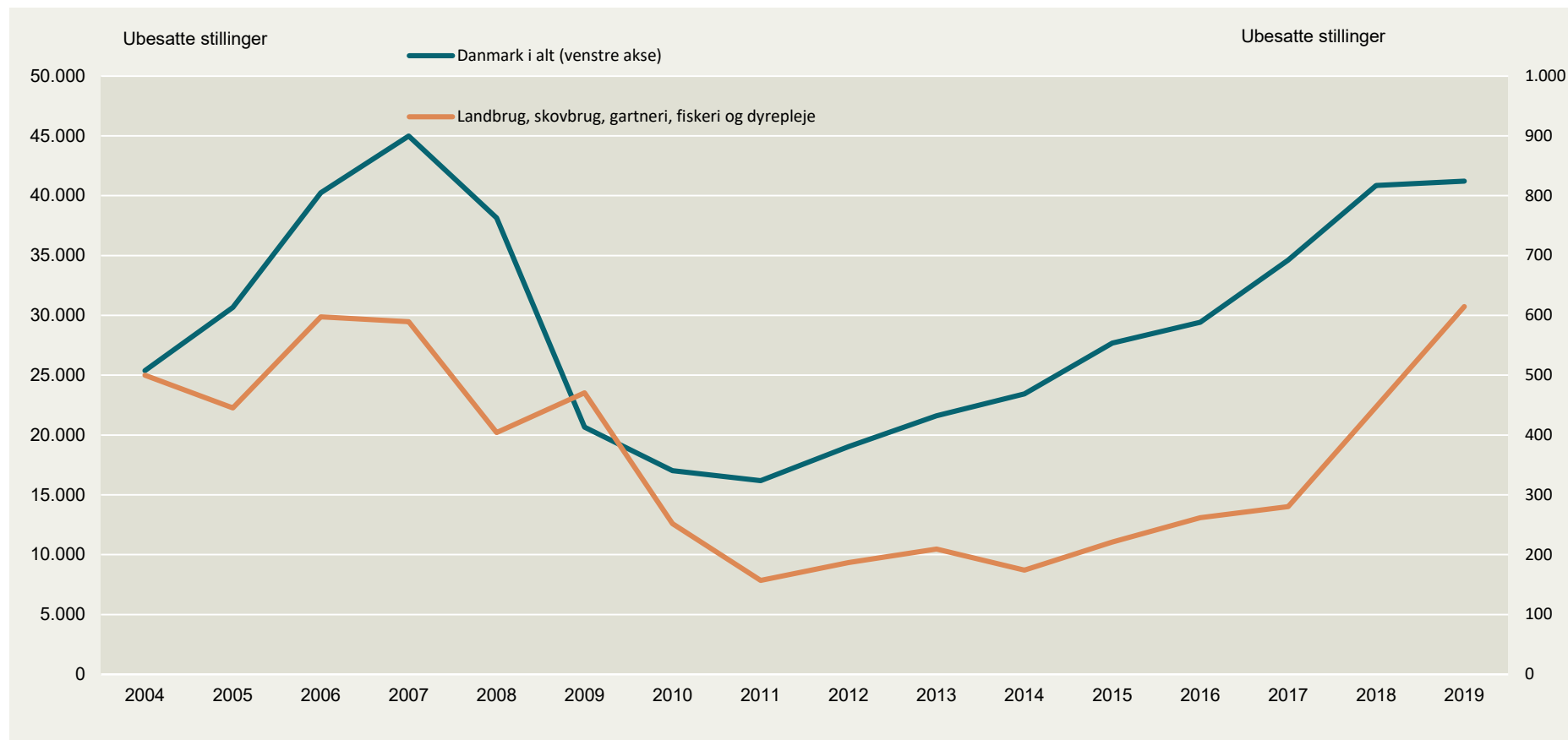


Kilde: Landbrug & Fødevarer pba. virksomhedspanelet og landmandsbarometeret

Noget at leve af. Noget at leve for.



Ubesatte stillinger i Danmark og i landbruget



Kilde: Landbrug & Fødevarer pba. jobindsats.dk og Danmarks Statistik.

Noget at leve af. Noget at leve for.



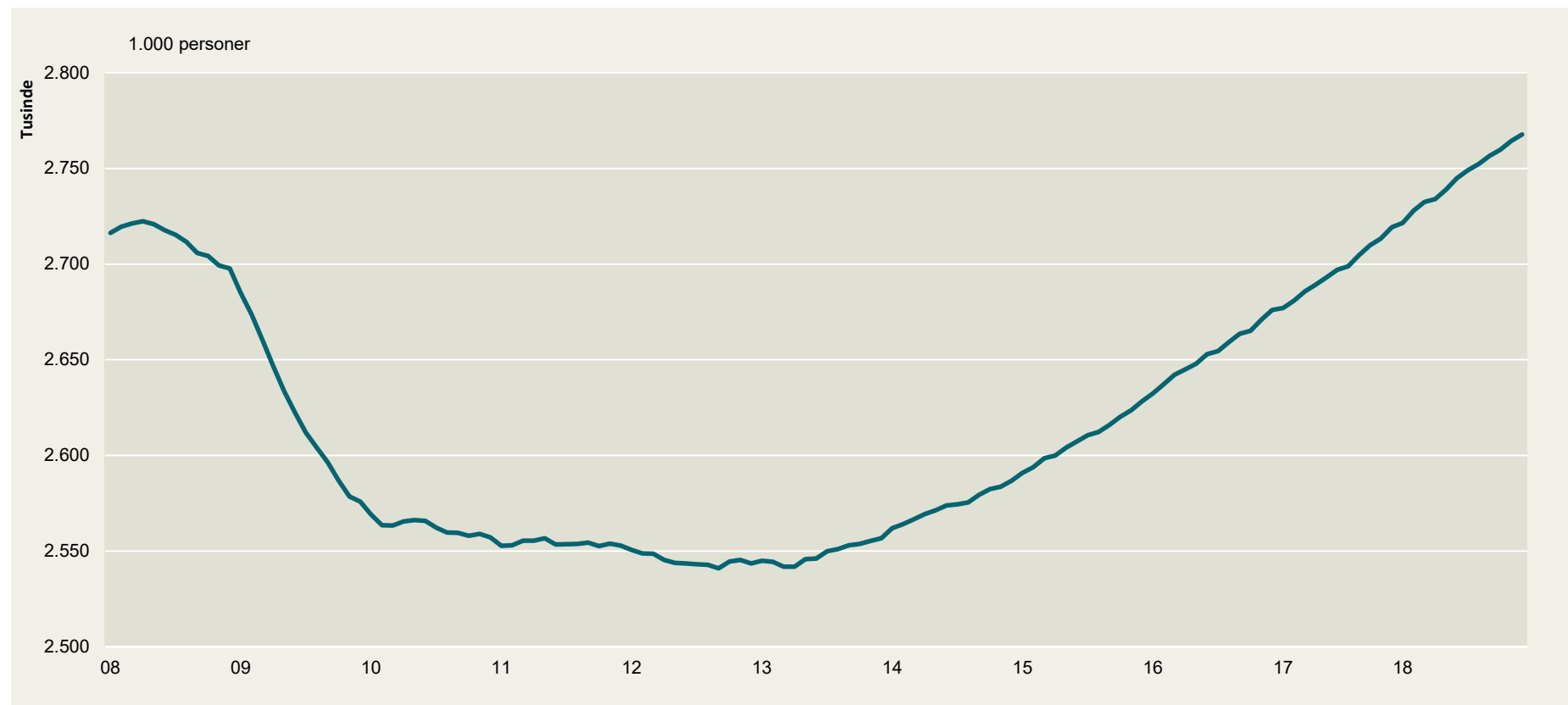
40 % forgæves rekrutteringer i landbruget



Noget at leve af. Noget at leve for. Kilde: Styrelsen for arbejdskraft og rekruttering, rekrutterings-survey februar 2019.



Beskæftigede lønmodtagere



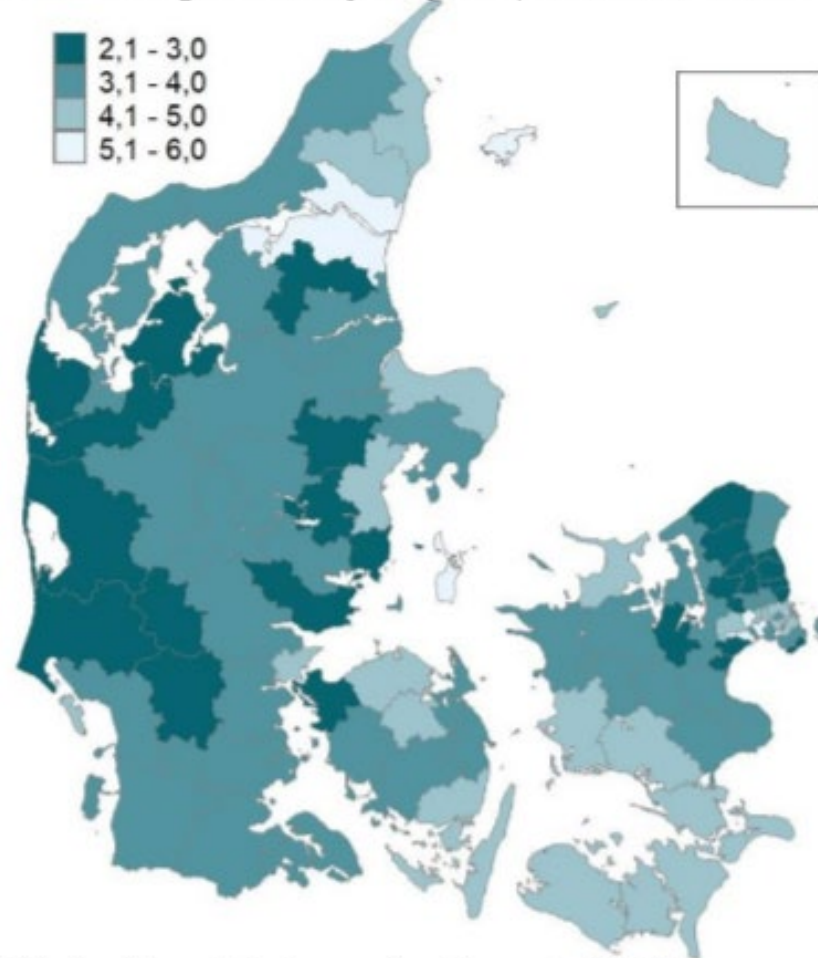
Kilde: Landbrug & Fødevarer pba. Danmarks Statistik

Noget at leve af. Noget at leve for.



Fuldtidsledige ift. arbejdsstyrken

Fuldtidsledige ift. arbejdsstyrken, december 2018

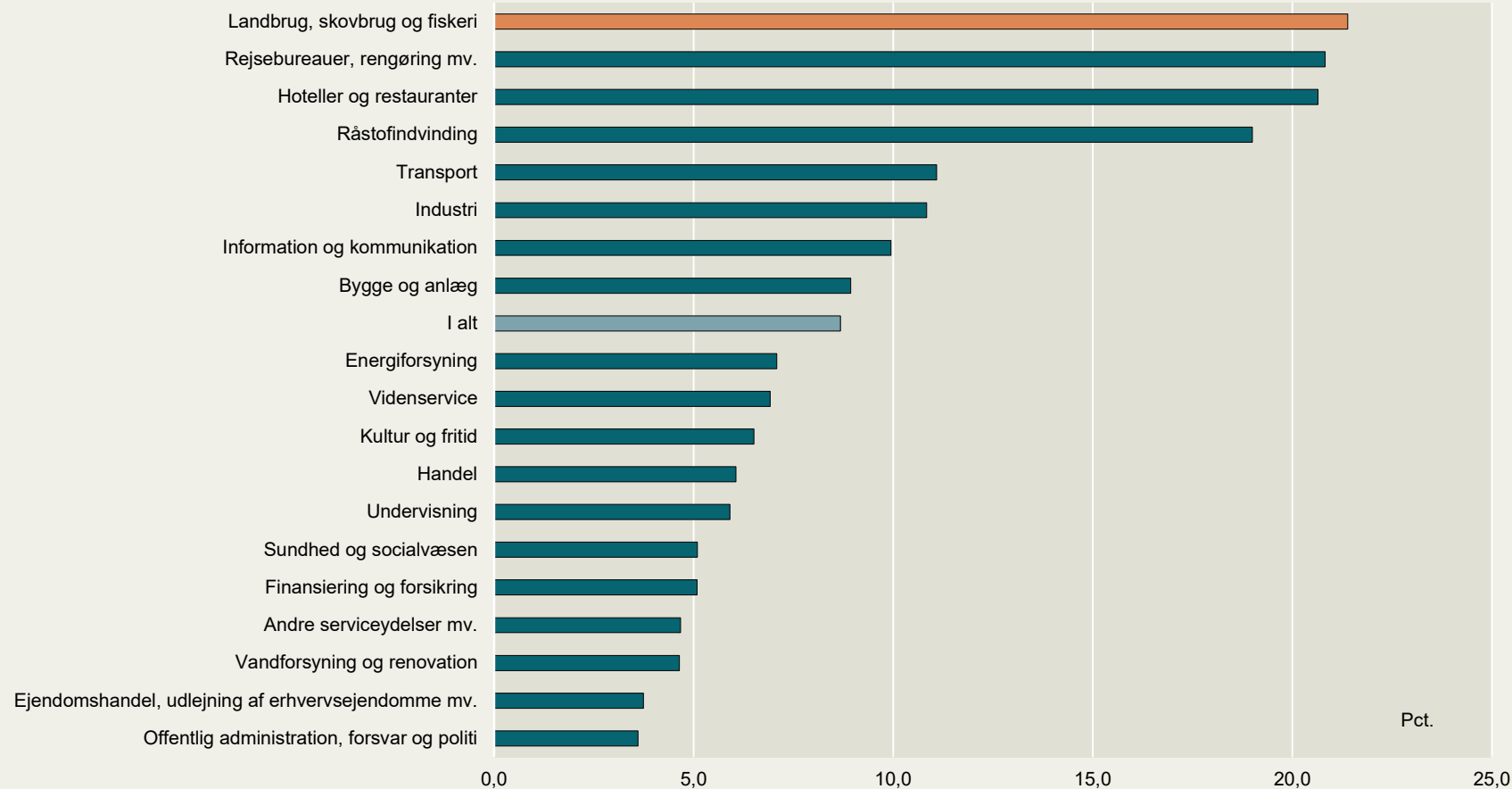


Noget at leve af. Noget at leve for.

Kilde: Landbrug & Fødevarer pba. Danmarks Statistik.



22 % udenlandsk arbejdskraft af fuldtidsbeskæftigede i landbruget

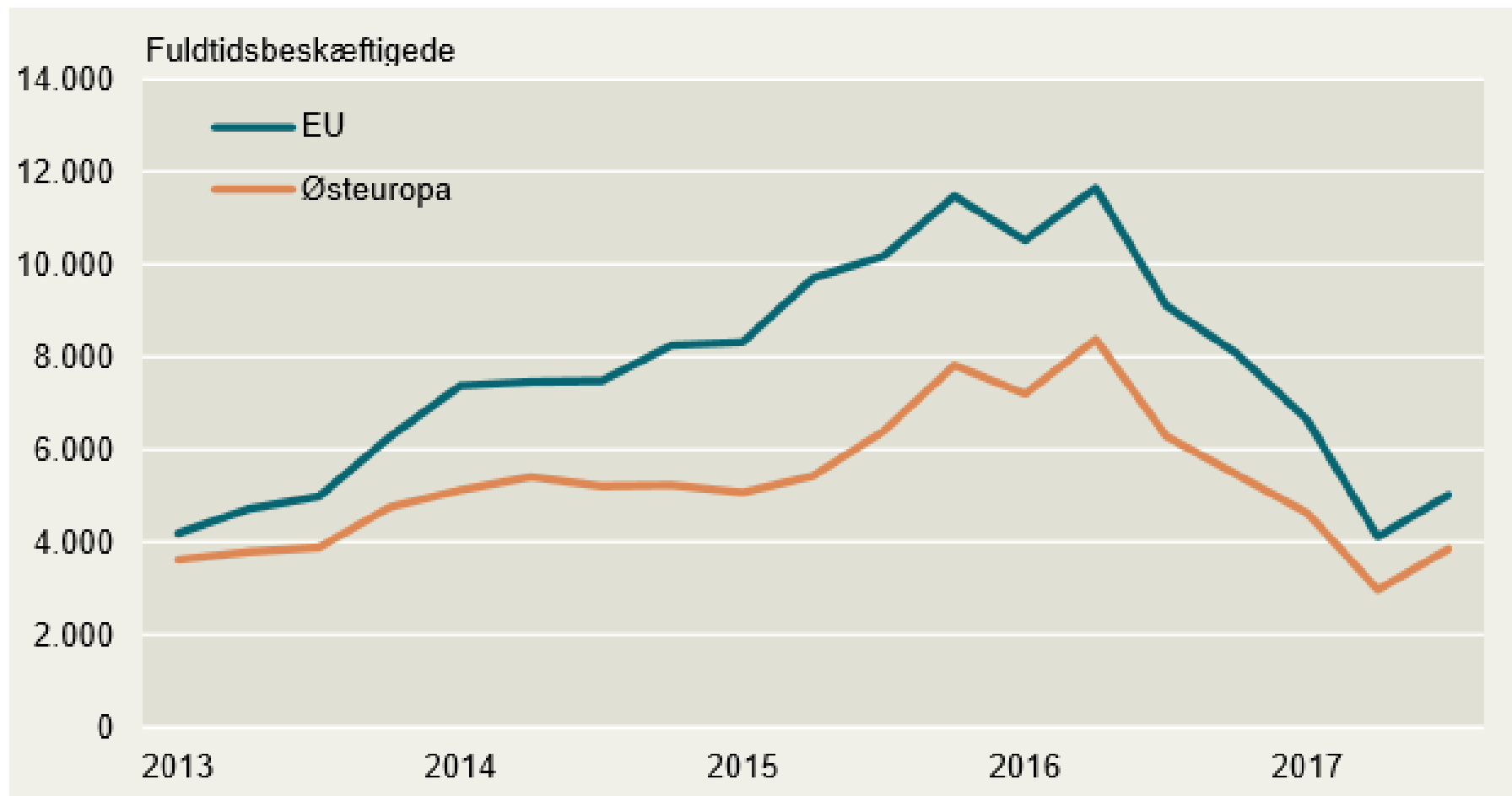


Kilde: Landbrug & Fødevarer pba. Danmarks Statistik og Jobindsats.dk

Noget at leve af. Noget at leve for.



Tilgang af udenlandsk arbejdskraft er faldet

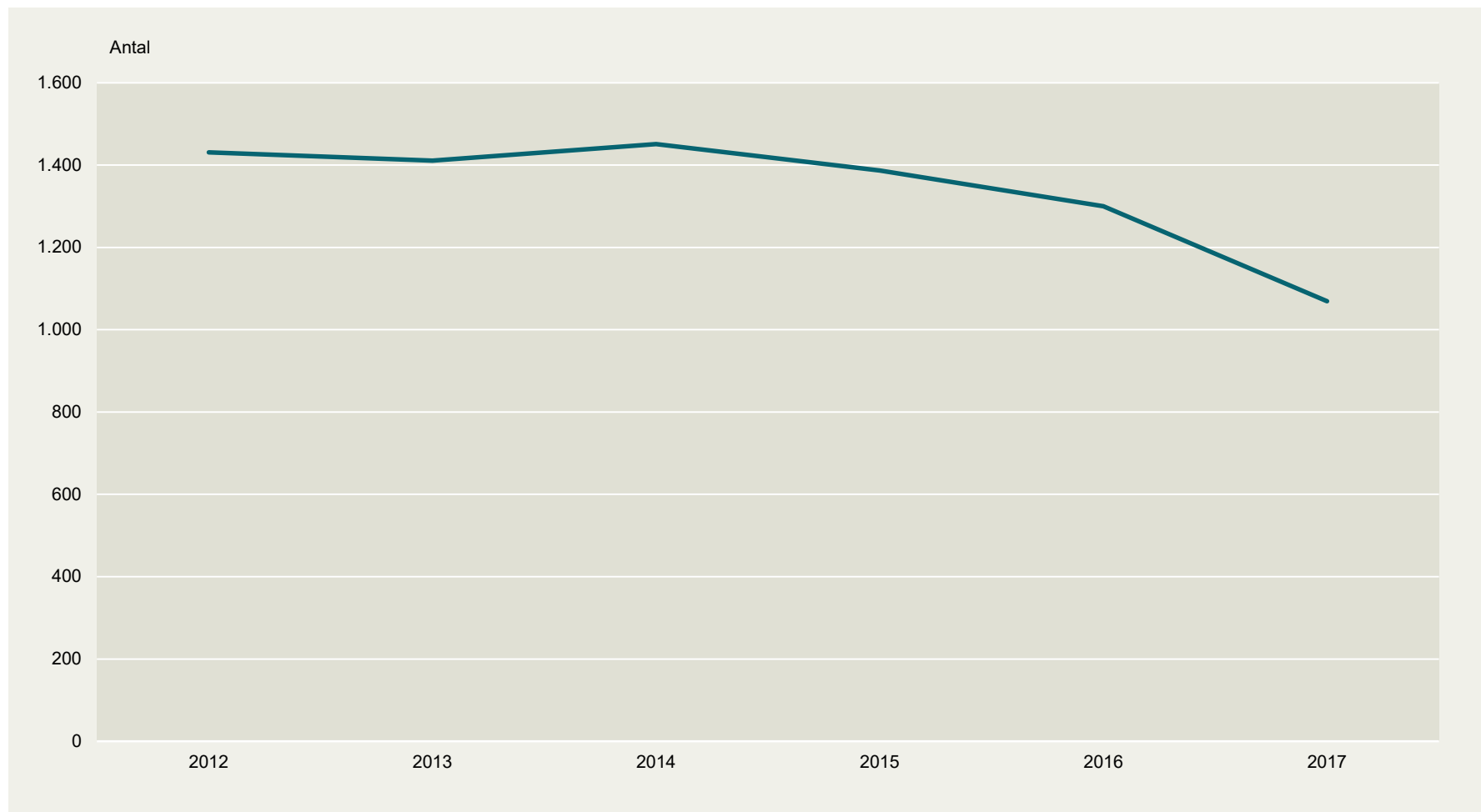


Kilde: Landbrug & Fødevarer pba. Danmarks Statistik og Jobindsats.dk

Noget at leve af. Noget at leve for.



Antallet af udlærte elever på landbrugsskolerne falder



Noget at leve af. Noget at leve for.

Kilde: Landbrug & Fødevarer, baseret på tal udtrukket fra Easy-P.

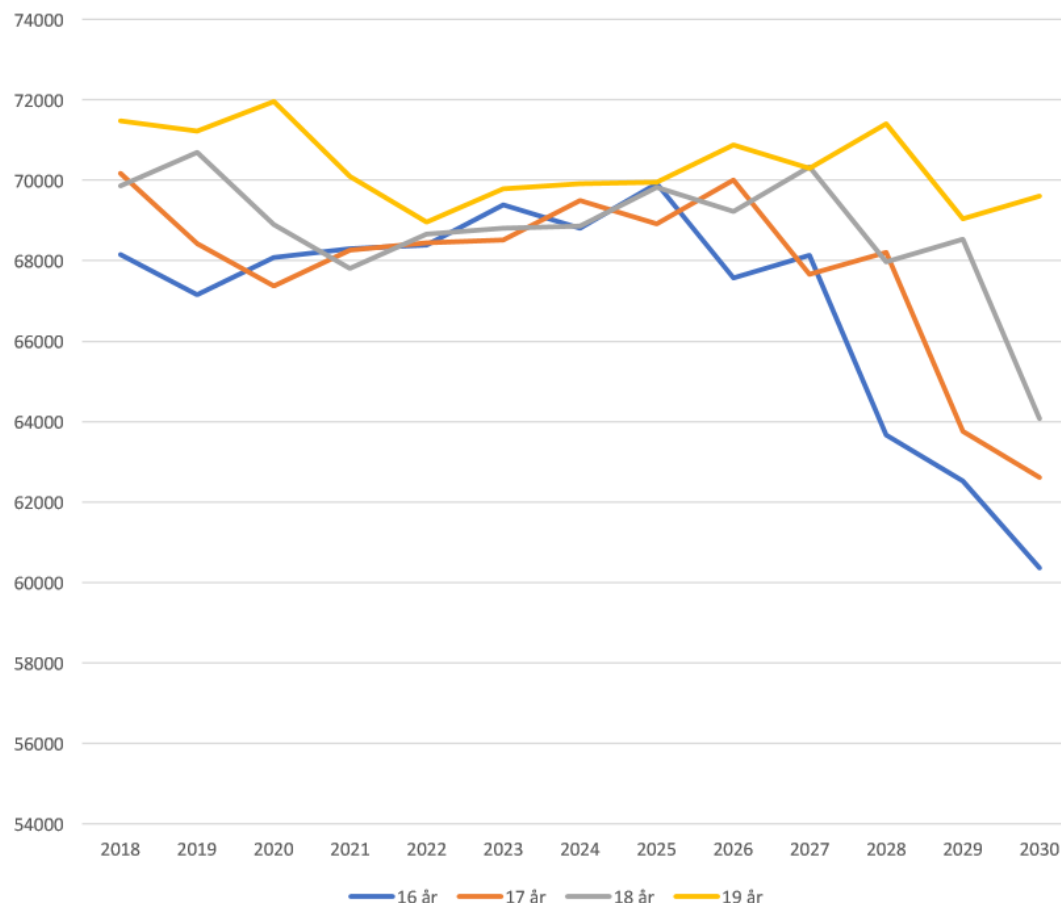


Der bliver færre unge mellem 16 og 19 år

- Siden 2011 er der blevet 2.000 færre unge mellem 16 og 19 år.

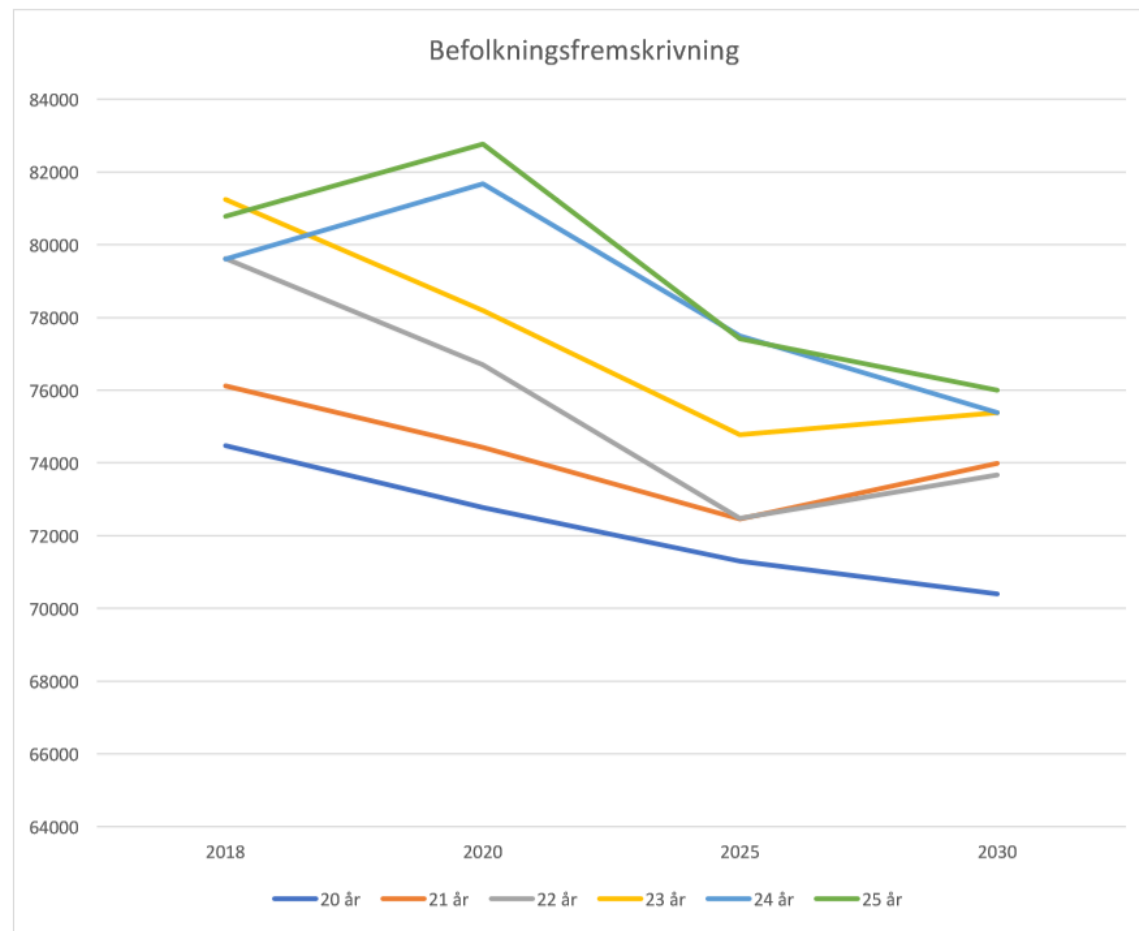
Udviklingen fortsætter:

- I 2030 er der 10 % færre unge end i dag (svarende til 25.000).



Der bliver også færre unge mellem 20 og 25 år

- Antallet af unge (20-25 årige) er faldende og vil fortsat falde i de kommende år
- Samlet fald fra nu til 2030 på 6 %, hvilket svarer til 27.000



Der bliver/er kamp om de unge!

Ingeniører

Danmark kommer til at mangle over 13.500 ingeniører og naturvidenskabelige kandidater frem mod 2025.

SOSU'ere

Optag på SOSU-uddannelserne er faldet med 39% imellem 2015 og 2016.

Faglærte

Danmark kommer til at mangle over 70.000 faglærte på arbejdsmarkedet i 2025.

IT & Tech

Danmark kommer til at mangle over 19.000 IT-specialister i 2030.

Noget at leve af. Noget at leve for.



Formålet med udviklingsopgaven er:

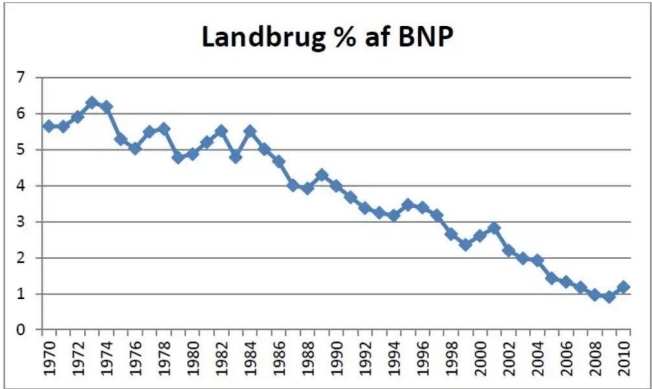
At sikre at landmænd, der har ansatte medarbejdere, får viden om og værktøjer/koncepter til at skabe en attraktiv arbejdsplads, der tiltrækker, oplærer, udvikler og fastholder kvalificerede medarbejdere

Fokus er på landbrugsvirksomhederne



Brandingekspert: Tillid til landbruget er væk

Landbruget vandt, da Folketinget i går vedtog landbrugspakken. Men sejren kan vise sig at være dyrekøbt, for landbrugets omdømme er styrtdykket.



Kilde: www.90mandater.dk/Allan Lyngs

Noget at leve af. Noget at le

Uholdbar økonomi

Antal 1.853
Andel 19,7 %
Produktion 22,7 %
Gæld 63,8 mia. kr



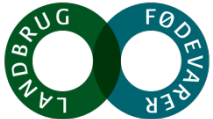
Alle heltidsbedrifter

Sårbar økonomi

Antal 2.839
Andel 30,2 %
Produktion 28,4 %
Gæld 77,1 mia. kr.

Robust økonomi

Antal 4.702
Andel 50,1 %
Produktion 48,8 %
Gæld 107,4 mia. kr.



Sådan griber vi opgaven an

1: Analyse af landbrugets udfordring med at tiltrække, udvikle og fastholde medarbejdere

- Interviews med potentielle medarbejdere
- Interviews med nuværende medarbejdere i landbrugsvirksomheder
- Afdækning og analyse af behovene hos arbejdsgiver
- Afdækning og analyse hos landmænd, der har succes med medarbejdere
- Kortlægge viden og erfaringer hos landmandens rådgivere m.fl.

2: Vidensopsamling

- Arbejdsmarkedsanalyser
- Eksisterende værktøjer/koncepter

3: Opsamling og konklusion i en rapport

4: Udarbejdelse af koncepter, anbefalinger og værktøjer

- Branding, rekruttering og oplæring
- Medarbejderudvikling og –fastholdelse
- Best practice (Hvad gør de bedste til inspiration for andre)

Efterår
2019

5: Test og videreudvikling af koncepter, anbefalinger og værktøjer

2020

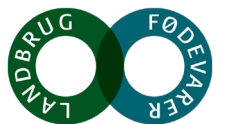
6: Formidling og implementering



Analyse af

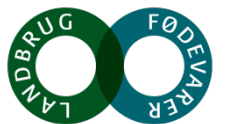
rekrutterings-, udviklings- og
fastholdelsesudfordringerne i landbruget

Noget at leve af. Noget at leve for.

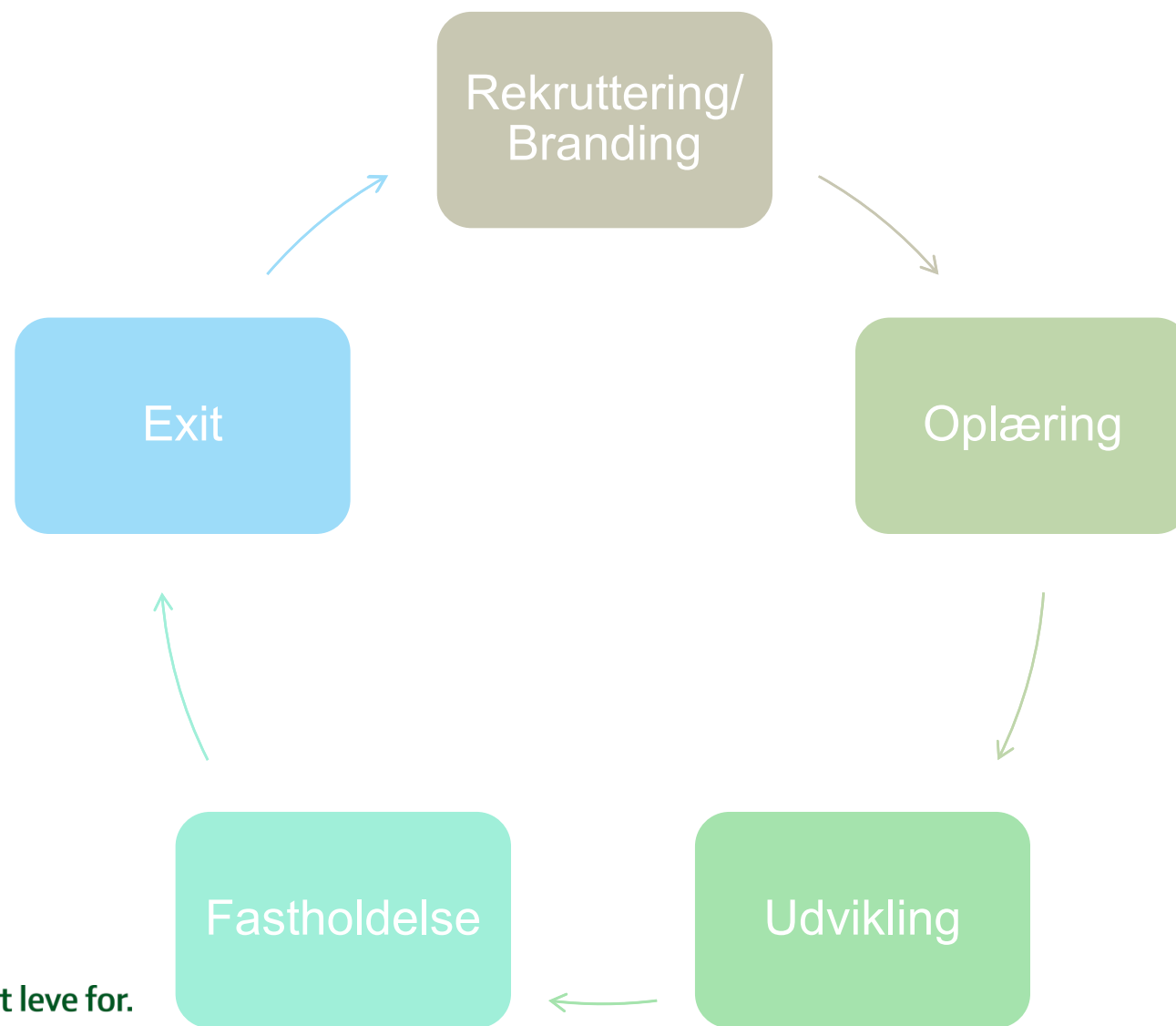


Human Ressource Management

Noget at leve af. Noget at leve for.



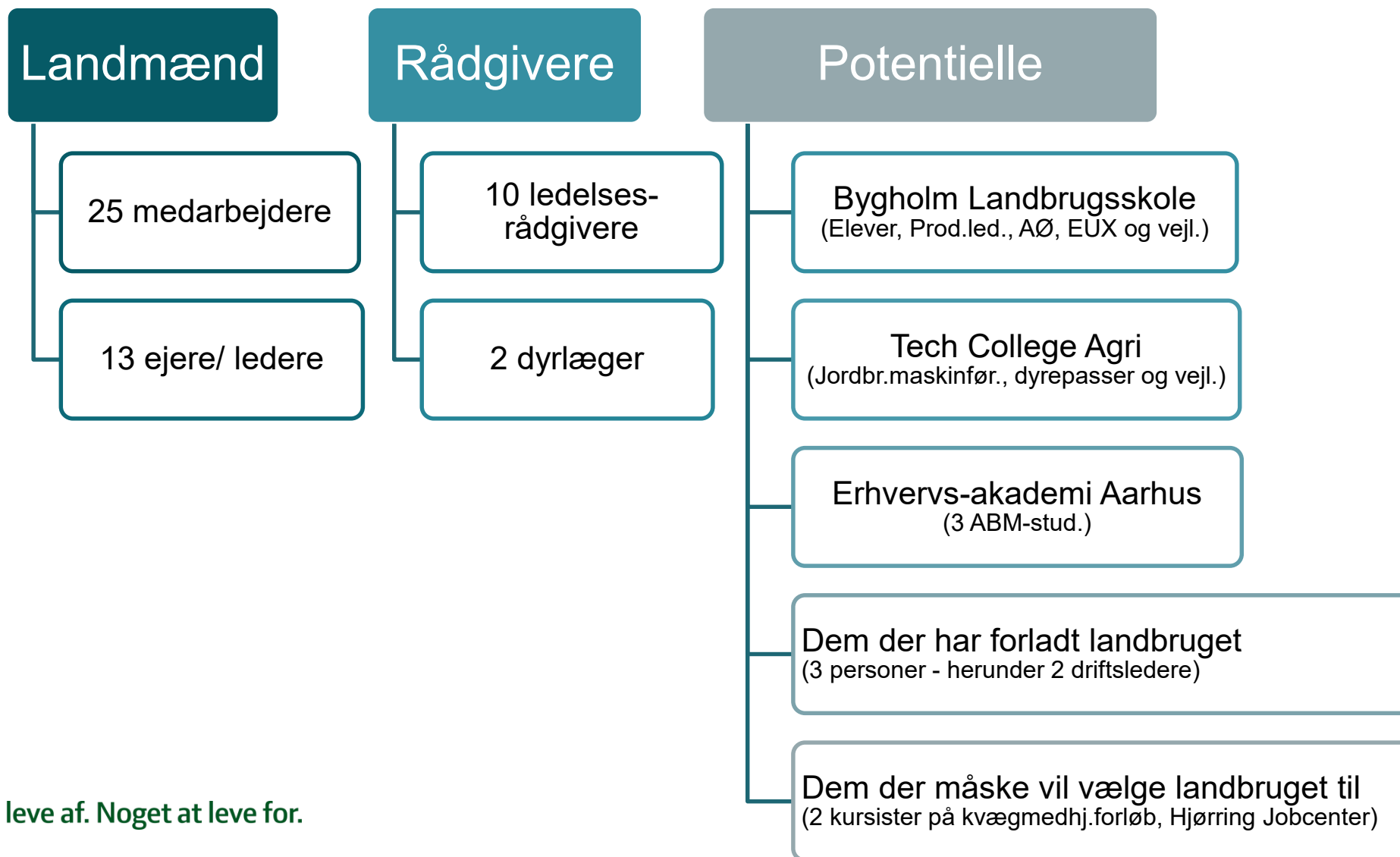
Human Ressource Management



Noget at leve af. Noget at leve for.



Hvem har vi talt med?



Noget at leve af. Noget at leve for.



Hvad har vi spurgt dem om?

Deres egne erfaringer inden for de fem HRM-emner, bl.a.

- Valg af job / Valg af medarbejder
- Opstart i et job
- Gode opgaver på jobbet
- Gode kolleger
- Udviklingsmuligheder
- Arbejdsforhold
- God ledelse
- Branchens omdømme
- Ønsker for fremtiden i fht. job

Yderligere viden / analyser

- Arbejdsmarkedet, statistikker m.m.
- Rapport om unges kendskab til uddannelser inden for jordbrug og fødevarer
- Viden fra interessenter i branchen (GLS-A, LandboUngdom m.fl.)

Landbruget, fremtidens bedste arbejdsplads

Analyse af rekrutterings-, udviklings- og fastholdelsesudfordringerne i landbruget

Noget at leve af. Noget at leve for.



Tiltrækning / branding af virksomheden

UDFORDRING!

Kun få landmænd tænker langsigtet ift. at tiltrække medarbejdere ved at være en kendt virksomhed i deres landsdel.

Tiltrækning / branding af virksomheden

Opmærksomhedspunkter

Mange ønsker at arbejde et sted, hvor:

- der er ryddet op, og det ser ordentligt ud – både udenfor og indenfor (toilet, omklædning osv.).
- dyrene har det godt og med gode produktionsresultater.
- der er stærkt socialt fællesskab.
- virksomheden er i udvikling.
- arbejdsgiver kan hjælpe unge / udlændinge med at finde bolig.

RESULTAT

Ingen af de virksomheder, som vi har været i kontakt med bruger Facebook aktivt ift. at øge kendskabet til virksomheden. Mange bruger det til rekruttering. En enkelt tænker aktivt over at være en virksomhed med en stor berøringsflade til lokalsamfundet og landbrugssektoren generelt.

HVORDAN

- Hjemmeside
- Facebook
- Åbent landbrug
- Besøgsgård
- Forsøg
- Og meget andet, der giver virksomheden et ansigt ud ad til.

UDFORDRING!

Kun få landmænd tænker langsigtet ift. at tiltrække medarbejdere ved at være en kendt virksomhed i deres landsdel.

MULIGHED

Jo flere, der kender virksomheden for noget godt, jo flere vil se virksomheden som en interessant arbejdsplads – måske ikke lige nu, men måske i fremtiden. De vil anbefale virksomheden til kolleger, som søger nyt arbejde.

OPMÆRKSOMHEDSPUNKTER

Mange ønsker at arbejde et sted:

- Hvor der er ryddet op og det ser ordentligt ud både udenfor og indenfor (toilet, omklædning osv.).
- Hvor dyrene har det godt og der er gode resultater i produktionen.
- Der er stærkt socialt fællesskab.
- Det er en virksomhed i udvikling.
- For unge / udlændinge at der er hjælp til at finde bolig.

Rekruttering af nye medarbejdere

UDFORDRING!

Mange landmænd rekrutterer kortsigtet uden strategiske overvejelser ift. virksomhedens samlede behov, fx rekrutterer man den første og bedste eller en, som kan det samme som den, man lige har sagt farvel til.

UDFORDRING!

Få landmænd får lavet en god forventningsafstemning med potentielle medarbejdere, så de ved, hvad der forventes af dem i jobbet og omvendt, hvad virksomheden kan tilbyde ham/hende. Både i opslag og i samtale.

UDFORDRING!

Jobopslag slås kun op i landbrugskredse, fx Jobstaffetten, FB grupper mv.

RESULTAT

Få af de virksomheder, som vi har talt med, gør sig strategiske overvejelser ift. deres behov for nye medarbejdere – fx hvad skal de kunne, om der skal omorganiseres, eller hvad virksomheden har af behov i fremtiden.

Desuden er der meget lidt fokus på, hvad virksomheden kan tilbyde medarbejderen. Begge dele afspejler sig i jobopslagene.

Nogle landmænd involverer nuværende medarbejdere i rekrutteringen.

UDFORDRING!

Mange landmænd rekrutterer kortsigtet uden strategiske overvejelser ift. virksomhedens samlede behov, fx rekrutterer man den første og bedste eller en, som kan det samme som den, man lige har sagt farvel til.

UDFORDRING!

Få landmænd får lavet en god forventningsafstemning med potentielle medarbejdere, så de ved, hvad der forventes af dem i jobbet, og omvendt hvad virksomheden kan tilbyde ham/hende. Både i opslag og i samtale.

UDFORDRING!

Jobopslag slås kun op i landbrugskredse, fx Jobstaffetten, FB grupper mv.

KONSEKvens

Risikoen kan være at man får ansat den forkerte, der ikke lever op til virksomhedens behov, og ikke selv falder til i virksomheden. En forkert rekruttering siger man koster ml. 50.000 – 100.000 kr.

Tiltrækning / Rekruttering af nye medarbejdere

Drøft spørgsmålene i grupperne:

- Er det generelle udfordringer i landbruget?
- Er der andre udfordringer / opmærksomhedspunkter ift. at tiltrække/brande og rekruttere, som vi ikke har med?

Oplæring af nyansatte

UDFORDRING!

Kun få landmænd giver medarbejderne en grundig introduktion til virksomheden i den første periode – her tænkes ikke på arbejdsopgaverne, men alt det omkring produktionen, fx alle sites, styring, kolleger, historien, værdier, forventninger mv.

UDFORDRING!

Mange følger ikke op på deres nyansatte – primært personligt ift. trivsel og hvordan de oplever at være en en del af arbejdspladsen.



RESULTAT

Hos de virksomheder, som vi har besøgt, er der et generelt billede af, at medarbejderne nærmest med det samme kommer ud i det staldafsnit, hvor de skal arbejde, hvor de introduceres til deres arbejdsopgaver. Der er kun fokus på de arbejdsopgaver, som medarbejderen skal løse. Der er ingen generel, bred intro til virksomheden.

UDFORDRING!

Mange får ikke fulgt op på deres nyansatte – primært personligt ift. at være en del af arbejdspladsen.

UDFORDRING!

Kun få landmænd giver medarbejderne en grundig introduktion til virksomheden i den første periode – her tænkes ikke på arbejdsopgaverne, men alt det omkring produktionen, fx alle sites, styring, kolleger, historien, værdier, forventninger mv.

MULIGHED

Med en generel / bred intro til virksomheden vil medarbejderen i højere grad føle sig som en del af virksomheden. Det vil motivere og engagere medarbejderne. Opfølgning på medarbejderne vil sikre en god forventningsafstemning og give fokus på medarbejderens trivsel.

Oplæring af nyansatte

Drøft spørgsmålene i grupperne:

- Er det generelle udfordringer i landbruget?
- Er der andre udfordringer / opmærksomhedspunkter ift. at oplære nye medarbejdere, som vi ikke har med?
- Er det en udfordring, at der sjældent er et struktureret oplæringsforløb ifm. nyansatte, hvor der fx bruges en oplæringsplan?

Udvikling af medarbejdere

UDFORDRING!

Nogle ledere giver medarbejderne ansvar, men tjekker så alligevel op om de har gjort det rigtigt, og om nødvendigt omgør det uden at drøfte det med medarbejderen først.

UDFORDRING!

Der investeres få timer og kroner i udviklingen af medarbejdere, fx deltagelse i dyrlægebesøg, ERFA-grupper, temadage, kompetenceudvikling mv.

UDFORDRING!

Nogle ledere ser ikke den enkelte og dennes behov, hvilket er afgørende for mange ift. at udnytte deres potentiale fuldt ud.

UDFORDRING!

Mange unge får et ledelsesansvar, der er udover, hvad den enkelte er klar til. Og for nogen bliver det for meget.

UDFORDRING!

Nogle medarbejdere oplever ikke, at de udvikler sig i jobbet og føler, at de står stille. Udviklingen af medarbejdere sker gennem udviklingen af virksomheden, men det er ikke altid synligt for medarbejderen.

RESULTAT

I de virksomheder, som vi har besøgt, er der fokus på, hvordan den enkelte elev udvikler sig. Men for de resterende medarbejdere er der ikke fokus på hvordan de udvikler sig og inden for hvilke områder. Den enkelte udvikler sig selvfølgelig i takt med at de udvikler virksomheden/produktionen, men det bliver ikke tydeligt for den enkelte, hvordan de fagligt udvikler sig. Og dermed kan de føle, at de ikke flytter sig.

UDFORDRING!

Nogle ledere giver medarbejderne ansvar, men tjekker så alligevel op om de har gjort det rigtigt, og om nødvendigt omgør det uden at drøfte det med medarbejderen først.

UDFORDRING!

Der investeres få timer og kroner i udviklingen af medarbejdere, fx deltagelse i dyrlægebesøg, ERFA-grupper, temadage, kompetenceudvikling mv.

KONSEKVENS

Konsekvenser kan være, at den enkelte skifter arbejde, fordi de føler, at der skal ske noget nyt. Dette forventes at have stigende betydning for unge.

UDFORDRING!

Mange unge får et ledelsesansvar, der er udover, hvad den enkelte er klar til. Og for nogen bliver det for meget.

UDFORDRING!

Nogle medarbejdere oplever ikke, at de udvikler sig i jobbet og føler, at de står stille. Udviklingen af medarbejdere sker gennem udviklingen af virksomheden, men det er ikke altid synligt for medarbejderen.

UDFORDRING!

Nogle ledere ser ikke den enkelte og dennes behov, hvilket er afgørende for mange ift. at udnytte deres potentiale fuldt ud.

Udvikling af medarbejdere

Drøft spørgsmålene i grupperne:

- Er det generelle udfordringer i landbruget?
- Er der andre udfordringer / opmærksomhedspunkter ift. at udvikle medarbejdere, som vi ikke har med?

Fastholdelse af medarbejdere

UDFORDRING!

Det er en udfordring at organisere arbejdstiderne, så de tilgodeser de enkeltes ønsker. Problemet er skæve arbejdstider (kvæg) og weekendarbejde.

UDFORDRING!

Det kan være svært for dem, der motiveres heraf, at se det næste udviklingstrin ift. at skabe sig en karriere i landbruget – uden at være ejer.

UDFORDRING!

Livet på landet kan være en udfordring for fx unge og udenlandske medarbejdere, der ikke har kørekort og mangler deres sociale netværk.

Fastholdelse af medarbejdere

OPMÆRKSOMHEDSPUNKTER

- Faciliteter: toiletforhold, frokostlokale, omklædning mv. har betydning for fastholdelsen.
- Det sociale fællesskab i hverdagen er afgørende for at fastholde medarbejdere.
- Det er vigtigt, at der er retfærdige og ordnede ansættelses- og lønforhold på niveau med det øvrige landbrug (ikke nødvendigvis overenskomst).

RESULTAT / KONSEKVENSER

Hos de personer, som vi har talt med nævnes arbejdstider som en udfordring af rigtig mange – særligt medarbejdere med små børn. Dem, der organiserer sig ud af det, anerkendes for det af medarbejderne. Dem, der har forladt erhvervet, nævner alle relativt unge, at de har svært ved at se det næste trin i deres udvikling – uden at blive ejere.

UDFORDRING!

Det er en udfordring at organisere arbejdstiderne, så de tilgodeser de enkeltes ønsker. Problemet er skæve arbejdstider (kvæg) og weekendarbejde.

UDFORDRING!

Det kan være svært for dem, der motiveres heraf, at se det næste udviklingstrin ift. at skabe sig en karriere i landbruget – uden at være ejer.

UDFORDRING!

Livet på landet kan være en udfordring for fx unge og udenlandske medarbejdere, der ikke har kørekort og mangler deres sociale netværk.

OPMÆRKSOMHEDSPUNKTER

- Faciliteter: toiletforhold, frokostlokale, omklædning mv. har betydning for fastholdelsen.
- Det sociale fællesskab i hverdagen er afgørende for at fastholde medarbejdere.
- Det er vigtigt, at der er retfærdige og ordnede ansættelses- og lønforhold på niveau med det øvrige landbrug (ikke nødvendigvis overenskomst).

Fastholdelse af medarbejdere

Drøft spørgsmålene i grupperne:

- Er det generelle udfordringer i landbruget?
- Er der andre udfordringer / opmærksomhedspunkter ift. at fastholde medarbejdere, som vi ikke har med?
- Oplever I at arbejdsmiljø / sikkerhed har en betydning for fastholdelsen af medarbejdere?

Exit

MULIGHEDER!

- Bare fordi du ikke passer ind i en virksomhed, betyder det ikke, at du ikke passer ind i en anden virksomhed.
- De medarbejdere, du siger farvel til, er ambassadører for dig ude i landbrugserhvervet.

Erfaringer med at skabe forandringer...

- Hvordan fik du den nødvendige viden, inspiration og motivation til at gennemføre forandringen?
- Har du eksempler på en "skabelon", "opskrift" el. lign., som du har støttet dig til i forbindelse med implementering af forandring?

Branding/rekruttering – hvordan understøtter vi landmanden?

- Arbejde med erkendelsen! Forelske sig i problemet
- Tale om det – det skal komme nedefra
- Gentagelse
- Bruge lokal-niveauer, landboforeninger m.m. – ikke kun nationalt niveau
- Landmænd skal involvere sig på skolerne – skolerne skal være aktive ude i landbruget
- Elever: forventningsafstemning skal faciliteres af skolerne
- Involver rekrutteringsbureauer
- Økonomi som motivation – ”Du går så meget op i at optimere din produktion – dette emne er også et sted, hvor du kan optimere med fordel”
- Du har ikke råd til at lade være med at investere i dette

Noget at leve af. Noget at leve for.



Branding/rekruttering – hvordan understøtter vi landmanden?

- Skabeloner – gøre det meget enkelt og fleksibelt – fokus på virksomhedens værdier
- Brug gode eksempler fra andre brancher
- Fokus på at sælge budskabet: Hvad skaber dette af værdi for dig? Hvad er konsekvensen af, at du *ikke* gør noget?
- Italesætte udfordringen
- Branding af virksomheden – det samme gør landmænd jo også i fht. finansieringskilder, så hvorfor ikke dette område? (Du gør din virksomheds slagsklar hver dag!)
- Du skal konkurrere om medarbejderne
- STOR betydning at folk kender din virksomhed i forvejen.

Oplæring – hvordan understøtter vi landmanden?

- **Skabelon med spørgsmål til landmanden** (husk virksomhedens værdier)
 - *Inden første dag*
 - *Efter start* – plan for første uge og herefter + dato for opfølgning. Sæt mål for oplæringen, og skaf tid!
 - *Opfølgning* – dagligt – ugentligt – inden 3, 6, 9 mdr.
 - Elektronisk + på print
 - Kan placeres sammen med ansættelseskontrakter – SEGES.dk el. landbrugsinfo.dk
 - Min egen side, så planen kan gemmes og bruges dynamisk (obs. på GDPR)
 - Interessent: De, der laver ansættelseskontrakter
 - Skal være nemt, kort og præcist, relevant
- Standard oplæringsplan – redigeres med tilpasning til den enkelte virksomhed , fx sætte logo ind.
- Vise eksempler
- Temamøder med introduktion – regionalt

Oplæring – hvordan understøtter vi landmanden?

- SEGES Svin nyhedsbrev
- Kvægnyt papirversion
- Agro safety – arbejdsmiljø - FB

Udvikling / fastholdelse – hvordan understøtter vi landmanden?

- Vise andre måder at organisere sig på – eksempler
- Eksemplicere en karrierevej – vise hvordan en karrierevej kan være
- Lade sig inspirere af andre virksomheder uden for landbruget
- Kommunikation – nogen der fortæller det – LA, konsulenter, traditionelle fagblade
- Erkende
 - banken som ultimatum
 - personlig krise
- Åbenhed og gennemsigtighed
- Hvad er barriererne?
 - vaner
 - nemt at forandre

Udvikling / fastholdelse – hvordan understøtter vi landmanden?

- Strukturere kulturændringer, så det sker/automatik -> bliver en del af kulturen
- Indtage/bytte roller, fx ved tavlemøde
- Mellemlederne på kursus
- Elever – kombinere teori og praksis, så de under uddannelse arbejder med problemstillinger på gården
- Medarbejder: Se en gulerod
- Idéer hvordan vi gør tingene anderledes, fx deltid, aften/weekend arbejde, ungarbejdere
Vise eksempler på dette – personlige beretninger – ambassadører – spejle os i hinanden
- Samarbejde mellem gårde – socialt (konkurrencer) og fagligt (erfa / job-byt)
- Se karrierevejen – forslag til hvordan den kan se ud
- Fx UNC – hvordan får vi den i spil?

Noget at leve af. Noget at leve for.

