

PROJEKT: LANDBRUGET, FREMTIDENS BEDSTE ARBEJDSPLADS
2. OPLÆRING

Udfordring	Anbefalinger	2-3 værktøjer/koncepter
Manglende grundig introduktion til virksomheden i den første periode – her tænkes ikke på arbejdsopgaverne, men alt omkring produktionen fx alle sites, kolleger, historien, værdier, forventninger m.v.	• Lav en officiel velkomst og præsentation af den nye medarbejder for ALLE medarbejdere en af de første dage (kan fx være på et møde eller i en pause, hvor alle medarbejdere er samlet) • Giv organisationsdiagrammet, der viser afdelinger samt de ansvarlige for de forskellige ansvarsområder og billede af medarbejdere, til den nye medarbejder. • Uddel og gennemgå Medarbejderhåndbogen – læg især vægt på virksomhedens værdier og "spilleregler" • Udlever arbejdstøj • Giv den nye medarbejder en rundvisning i alle afdelinger på gården/alle gårde i løbet af de første uger. Fortæl hvad der arbejdes med i hver afdeling og hvordan der arbejdes sammen på tværs af afdelinger • Præsenter den nye medarbejder for familien	Organisationsdiagram: https://www.landbrugsinfo.dk/Kvaeg/SOP/Si-der/Bedriftens-organisation-ansvarsdiagram.pdf Medarbejderhåndbog - eksempel: ..\1922 Eksisterende vaerktoejer koncepter\Onboarding værktøjer fra Grisene\Eksempel på personalehåndbog.docx Søren Brogaard Christensen - Medarbejderguide - landbrug.odt "Spilleregler": Spilleregler-paa-vores-arbejdsplads.doc

Manglende overordnet struktur på oplæringsforløbet som supplement til den introduktion de får på staldgangen, i malkestalden m.v. fx ved at benytte en individuel oplæringsplan – herunder sætte mål for det, som den nye medarbejder skal lære	• Lav en "introplan" og send den til den nye medarbejder inden første arbejdsdag • Lav en "oplæringsplan". Gennemgå og tilpas den sammen med den nye medarbejder og involverede i oplæringen • Følg op og justeres i "oplæringsplanen" efter ca. to uger, 1 måned, 3 måneder og 6 måneder sammen med den nye medarbejder og oplæringsansvarlige For udenlandske medarbejdere: • Gennemgå "48 spørgsmål på 48 timer" den første dag	Introplan – den første uge ..\1922 Eksisterende vaerktoejer koncepter\On boarding værktøjer fra Grisene\intro-plan eksempel 1.docx https://www.landbrugsinfo.dk/Kvaeg/SOP/Sider/Trivsel.aspx Arbejdsplan: ..\1922 Eksisterende vaerktoejer koncepter\On boarding værktøjer fra Grisene\Arbejdsplan eksempel 2.doc https://www.landbrugsinfo.dk/Kvaeg/SOP/Sider/Trivsel.aspx Oplæringsplan: ..\1922 Eksisterende vaerktoejer koncepter\Indslusningsplanfor-ny-medarbejder.doc https://www.landbrugsinfo.dk/Kvaeg/SOP/Sider/Trivsel.aspx T:\2019\330_KompVaekst\5384_Fremtidens_bedste_arbejdsplads\01_Arbejdsmappe\1922_Eksisterende vaerktoejer_koncepter\SOP til Oplæring af medarbejdere Skabelon til opfølgningssamtaler: ?
--	---	--

		Hent inspiration til oplæringsplanen fra "Roadmaps" https://www.landbrugsinfo.dk/Kvaeg/SOP/Sider/Hi-19-4067-Viden-om-Roadmap.aspx 48 spørgsmål på 48 timer ..\1922_Eksisterende vaerktoejer_koncepter\Onboarding vaerkstoer fra Grisene\48 spaergsmaal.docx
Manglende fokus på den nye medarbejders trivsel i opstartsperioden – primært socialt ift. at være en del af fællesskabet på arbejdspladsen	• Udvælg en medarbejder, der fungerer som mentor for den nye medarbejder og som har til opgave, at sikre, at den nye medarbejder falder godt til socialt.	