

Artikel med Jesper Bojer, Brunshøjgård I/S	Ansvarlig	AKCH
	Oprettet	16-12-2019
Projekt: 5384 Landbruget, fremtidens bedste arbejdsplads	Side	1 af 3

STØTTET AF

Promilleafgiftsfonden for landbrug

Opsamling fra interview – anvendes senere til videre formidling

Udfordring:

Oplæring: Manglende overordnet struktur på oplæringsforløbet som supplement til den introduktion, de får på staldgangen, i malkestalden mv. F.eks. ved at benytte en individuel oplæringsplan, herunder at sætte mål for det, den nye medarbejder skal lære.

Introduktionen af nye medarbejdere er sat i system

En grundig introduktion til virksomheden og en beskrivelse af kommende arbejdsopgaver og forventningerne til dem efter de første tre måneder. Det er, hvad nye medarbejdere får med hjem, når de bliver ansat ved Brunshøjgård I/S.

Med 15 ansatte, fire ejendomme, 650 hektar jord og en stor full line svineproduktion er der mange ting, man som ny skal introduceres til, når man første gang træder ind ad døren hos Brunshøjgård I/S. Heldigvis har de en plan for, hvordan det skal lykkes. Planen er et onboarding-forløb, hvor nyansatte får en grundig introduktion til virksomheden samt et hæfte med en beskrivelse af deres kommende arbejdsopgaver og forventningerne til dem efter de første tre måneder. Sidste del er ikke fuldt implementeret i hele virksomheden endnu, men de er på vej.

Nyansatte skal læse på lektien før første arbejdsdag

På virksomhedens so-ejendom, Brunshøjgaard, er det Jesper Bojer, der er driftsleder. Det er ham, der tager nyansatte med ud i produktionen og viser rundt den første dag. For ham er det rart at vide, at de nye allerede fra første dag har en grundviden om virksomheden og har fået de væsentligste informationer omkring rygepolitik, arbejdstøj, arbejdstid osv. For hos Brunshøjgård I/S forventer de, at introduktionsmaterialet er læst, når nyansatte møder op til første arbejdsdag.

- Det gør rigtig meget for mig, at jeg ved, at de har fået alle informationer, så jeg ikke tænker, "er han klar over det eller ej?". Nu ved jeg, at der er styr på det, for de har den grundlæggende viden, inden de møder op første arbejdsdag, fortæller Jesper Bojer og tilføjer, at efter de har indført introduktionsmaterialet, er mange af de problemer, der tidligere opstod, forsvundet, fordi medarbejderne var informeret på forhånd. Samtidig er det blevet nemmere at følge op på til den enkelte medarbejder, fordi mål og forventninger er formuleret på forhånd.

- De ved allerede fra start, hvad vi forventer og hvornår. Det gør det 10 gange nemmere at forventningsafstemme, fortæller Jesper Bojer.

Sidemandsoplæring og daglig opfølgning

På Brunshøjgaard er det Jesper Bojer, der har ansvaret for, at nye medarbejdere bliver lært godt op i soproduktionen, og det er ham, der følger op på, hvordan det går, og om den nye medarbejder er faldet godt til.

- Vi har sidemandsoplæring, så den første dag møder den nye medarbejder dem, der står for afdelingen, og så kobler vi ham på den person, som han skal arbejde sammen med den første tid, fortæller Jesper Bojer.

- Vi følger op hver dag den første tid. Jeg tager en snak med den nye medarbejder og spørger, hvordan det er gået. Og med en lidt humoristisk tilgang spørger jeg, om vi har skræmt dem væk den første dag,

fortæller Jesper Bojer med et glimt i øjet. Udover den daglige opfølgning i opstartsperioden sørger Jesper Bojer også for ved det ugentlige tavlemøde at spørge ind til, hvordan det går med den nye medarbejder – og den opfølgning løber indtil, den nye medarbejder er gledet naturligt ind i flokken.

Vil også implementere beskrivelser af alle arbejdsopgaver

Et af de områder, hvor de i Brunshøjgård I/S drømmer om at blive bedre, er i forhold til at få beskrevet de arbejdsopgaver, som nye medarbejdere skal læres op i. Både for ledelsen og for medarbejdernes skyld.

- Jeg siger altid, at de bare skal spørge, men vi har alle prøvet at stå med en person, der ikke vil spørge for fjerde gang, selvom de selvfølgelig bare skal gøre det. Her kunne de få lidt selvtilid ved at læse, hvordan de skal løse opgaven og så gøre det og se, at de faktisk godt kan selv, uddyber Jesper Bojer om baggrunden for, at de vil indføre opgavebeskrivelserne. De har ligeledes en drøm om at gøre opgavebeskrivelserne digitale, så alle medarbejdere kan tilgå dem fra en tablet.

Fakta om Brunshøjgård I/S

- Ejers af brødrene Anders og Kristian Kappel og forældrene Hanne og Ole Kappel
- Består af 4 ejendomme: Brunshøjgaard, Viegaard, Refsgaard og Røjkær
- Til Brunshøjgaard hører soproduktionen med 1800 søer, hvor Jesper Bojer er driftsleder. Derudover drives planteavl herfra, hvor de dyrker 650 hektar jord. De har ligeledes 50 hektar grønne arealer.
- På de tre øvrige ejendomme producerer de 65.000 smågrise om året, hvoraf de 8.000 bliver til slagtesvin, mens resten leveres til to andre bedrifter.

Introduktionen af nye medarbejdere er sat i system

En grundig introduktion til virksomheden og en beskrivelse af kommende arbejdsopgaver og forventningerne til dem efter de første tre måneder. Det er, hvad nye medarbejdere får med hjem, når de bliver ansat ved Brunshøjgård I/S.

Med 15 ansatte, fire ejendomme, 650 hektar jord og en stor full line svineproduktion er der mange ting, man som ny skal introduceres til, når man første gang træder ind ad døren hos Brunshøjgård I/S. Heldigvis har de en plan for, hvordan det skal lykkes. Planen er et onboarding-forløb, hvor nyansatte får en grundig introduktion til virksomheden samt et hæfte med en beskrivelse af deres kommende arbejdsopgaver og forventningerne til dem efter de første tre måneder. Sidste del er ikke fuldt implementeret i hele virksomheden endnu, men de er på vej.

Nyansatte skal læse på lektien før første arbejdsdag

På virksomhedens so-ejendom, Brunshøjgaard, er det Jesper Bojer, der er driftsleder. Det er ham, der tager nyansatte med ud i produktionen og viser rundt den første dag. For ham er det rart at vide, at de nye allerede fra første dag har en grundviden om virksomheden og har fået de væsentligste informationer omkring rygepolitik, arbejdstøj, arbejdstid osv. For hos Brunshøjgård I/S forventer de, at introduktionsmaterialet er læst, når nyansatte møder op til første arbejdsdag.

- Det gør rigtig meget for mig, at jeg ved, at de har fået alle informationer, så jeg ikke tænker, "er han klar over det eller ej?". Nu ved jeg, at der er styr på det, for de har den grundlæggende viden, inden de møder op første arbejdsdag, fortæller Jesper Bojer og tilføjer, at efter de har indført introduktionsmaterialet, er mange af de problemer, der tidligere opstod, forsvundet, fordi medarbejderne var informeret på forhånd. Samtidig er det blevet nemmere at følge op på til den enkelte medarbejder, fordi mål og forventninger er formuleret på forhånd.

- De ved allerede fra start, hvad vi forventer og hvornår. Det gør det 10 gange nemmere at forventningsafstemme, fortæller Jesper Bojer.

Sidemandsoplæring og daglig opfølgning

På Brunshøjgaard er det Jesper Bojer, der har ansvaret for, at nye medarbejdere bliver lært godt op i soproduktionen, og det er ham, der følger op på, hvordan det går, og om den nye medarbejder er faldet godt til.

- Vi har sidemandsoplæring, så den første dag møder den nye medarbejder dem, der står for afdelingen, og så kobler vi ham på den person, som han skal arbejde sammen med den første tid, fortæller Jesper Bojer.

- Vi følger op hver dag den første tid. Jeg tager en snak med den nye medarbejder og spørger, hvordan det er gået. Og med en lidt humoristisk tilgang spørger jeg, om vi har skræmt dem væk den første dag, fortæller Jesper Bojer med et glimt i øjet. Udover den daglige opfølgning i opstartsperioden sørger Jesper Bojer også for ved det ugentlige tavlemøde at spørge ind til, hvordan det går med den nye medarbejder – og den opfølgning løber indtil, den nye medarbejder er gledet naturligt ind i flokken.

Vil også implementere beskrivelser af alle arbejdsopgaver

Et af de områder, hvor de i Brunshøjgård I/S drømmer om at blive bedre, er i forhold til at få beskrevet de arbejdsopgaver, som nye medarbejdere skal læres op i. Både for ledelsen og for medarbejdernes skyld.

- Jeg siger altid, at de bare skal spørge, men vi har alle prøvet at stå med en person, der ikke vil spørge for fjerde gang, selvom de selvfølgelig bare skal gøre det. Her kunne de få lidt selvtillid ved at læse, hvordan de skal løse opgaven og så gøre det og se, at de faktisk godt kan selv, uddyber Jesper Bojer om baggrunden for, at de vil indføre opgavebeskrivelserne. De har ligeledes en drøm om at gøre opgavebeskrivelserne digitale, så alle medarbejdere kan tilgå dem fra en tablet.

Fakta om Brunshøjgård I/S

- Ejers af brødrene Anders og Kristian Kappel og forældrene Hanne og Ole Kappel
- Består af 4 ejendomme: Brunshøjgaard, Viegaard, Refsgaard og Røjkær
- Til Brunshøjgaard hører soproduktionen med 1800 søer, hvor Jesper Bojer er driftsleder. Derudover drives planteavl herfra, hvor de dyrker 650 hektar jord. De har ligeledes 50 hektar grønne arealer.
- På de tre øvrige ejendomme producerer de 65.000 smågrise om året, hvoraf de 8.000 bliver til slagtesvin, mens resten leveres til to andre bedrifter.