

Artikel med Tore Buhrkall, Sandager Skovgård	Ansvarlig	AKCH
	Oprettet	16-12-2019
Projekt: 5384 Landbruget, fremtidens bedste arbejdsplads	Side	1 af 2

STØTTET AF

## Promilleafgiftsfonden for landbrug

### Opsamling fra interview – anvendes senere til videre formidling

Udfordring:

Udvikling: Manglende investering (tid og penge) i udvikling af medarbejderne fx deltagelse i dyrlæge/rådgiverbesøg, erfagrupper, kurser, videreuddannelse osv.

### Udvikling af medarbejderne skal motivere og fastholde dem

**På Sandager Skovgård investerer de i medarbejderne. Det betyder, at medarbejderne deltager i dyrlæge- og rådgiverbesøg, erfagrupper, kurser og andre udviklingsaktiviteter. Formålet er, at medarbejderne bringer ny viden med hjem til bedriften, men også at fastholde dem.**

På Sandager Skovgård ved Ringe på Sydfyn har de tre grundregler. Alle er lige. Alle har ret til at blive hørt. Og der bliver stillet krav til alle – uanset om du er elev, udlænding eller driftsleder. I den sydfynske virksomhed tror de nemlig på, at faste rammer og krav, og at alle får lov til at komme med deres ideer, er med til at udvikle medarbejderne. Og udvikling er noget, de går meget op i her.

#### Bruger penge på det, der giver mening

- Vi vil gerne bruge penge på noget, der giver mening. Så klart lyder budskabet fra Tore Buhrkall. Han er driftsleder i svineproduktionen på Sandager Skovgård – en opformeringsbesætning med 1400 søer og 12 medarbejdere. Og her ofrer de gerne penge på medarbejderudvikling.
- Vi har ikke noget budget på, hvor mange penge vi bruger på udvikling. Men hvis vi mener, at det er relevant og kan bringe noget tilbage til besætningen, så ofrer vi gerne penge på det, siger Tore Buhrkall og uddyber:
- Vi er nødt til at få viden ind udefra, så vi ikke bare går her i vores egen lille verden, for så udvikler vi os slet ikke, fastslår han. På Sandager Skovgård bliver afdelingslederne i svineproduktionen tilbudt at deltage i erfagrupper, og når der er dyrlæge- og rådgiverbesøg, kommer de ansvarlige medarbejdere også med. Samtidig opfordrer de medarbejderne til at komme med ideer til udviklingsaktiviteter.

#### "De skal føle, at vi investerer noget i dem"

For Tore Buhrkall handler fokuset på medarbejderudvikling i høj grad om at fastholde dem.

- Vi synes ikke, at det kan blive betalt for dyrt, hvis det gør, at der er én, der har lyst til at blive her lidt længere, eller hvis det kan give os ny viden. Det handler ikke nødvendigvis om en bundlinje her og nu, men om fastholdelse, for det er dyrt, hver gang en medarbejder rejser, pointerer Tore Buhrkall. Som leder er det selvfølgelig vigtigt for ham, at medarbejderne får ny viden med hjem til bedriften. Men det er mindst ligeså vigtigt, at de selv får noget ud af at være afsted.
- Det gør en forskel, at vi sender dem afsted, men vi gør det også, så de føler, at vi investerer noget i dem, fortæller han og tilføjer, at medarbejderne skal synes, at det er sjovt at gå på arbejde.
- Og så kommer bundlinjen som en sidegevinst af det, tilføjer Tore Buhrkall.

#### Medarbejderudvikling for dem, der har lyst

Som leder gør Tore Buhrkall meget ud af at spotte, hvilke medarbejdere der bliver motiverede af at deltage i udviklingsaktiviteter, og hvem der ikke gør.

- Kurser ligger typisk ud over vores arbejdstid, og selvom medarbejderne selvfølgelig får overtid for de kurser, de tager til, så er der nogen, der skelner meget mellem arbejde og fritid, og der skal man træde varsomt, så det ikke lige pludseligt bliver demotiverede for dem at komme afsted, pointerer Tore Buhrkall. Her er hans opgave som driftsleder at lytte til medarbejderne og finde ud af, hvad de har lyst til.
- Når folk trives, falder sygdomsfrekvensen også, og når den falder, så når vi flere ting med det samme antal medarbejdere, fortæller Tore Buhrkall og tilføjer, at ejer Poul Martin Egdal prioriterer at gøre en indsats for at fastholde medarbejderne, fordi han ved, hvor vigtige de er for virksomheden.
- Vi er så privilegerede her, at Poul Martin prioriterer de her ting rigtig højt. For han er godt klar over, at uden medarbejderne var vi ingenting, fastslår Tore Buhrkall.

### **Udvikling betaler sig**

Af samme årsag forstår Tore Buhrkall heller ikke de landmænd, der ikke har fokus på udvikling af deres medarbejdere.

- Der er nogen, der vil sige, at hvis vi giver dem uddannelse, så begynder de bare at stille krav til løn, siger Tore Buhrkall og fortsætter:
- Og ja, man skal også betale sine medarbejdere det, de er værd, men måske vil de netop blive ved dig, hvis du giver dem den her uddannelse, pointerer driftslederen og tilføjer, at det er de færreste medarbejdere, der alene bliver motiverede af løn. Som leder og arbejdsgiver skal man i stedet vise, at man vil gøre noget for de mennesker, man har ansat.
- For hvorfor skal de gøre noget ekstra for dig, hvis ikke du vil gøre noget ekstra for dem, spørger Tore Buhrkall retorisk.

### **Eksempler på udviklingsaktiviteter på Sandager Skovgård**

- Grundlæggende lederuddannelse
- Deltagelse i ledelseserfagrunder og produktionsfaglige erfagrunder
- Arbejds miljørepræsentant-uddannelse
- Førstehjælpskursus
- Kørekort til stor trailer
- Truckcertifikat
- Dansk kursus til udenlandske medarbejdere

### **Fakta om Sandager Skovgård**

- Ejers af Poul Martin Egdal
- Svineproduktionen består af 1400 søer i opformering, hvor Tore Buhrkall er driftsleder og har det fulde ansvar.
- Svineproduktionen tæller 12 ansatte.
- Planteproduktionen udgør 700 hektar, hvor der er 3 fuldtidsansatte samt ejer Poul Martin Egdal, hans far og en pensionist.
- Derudover beskæftiger virksomheden 1 fuldtidsmedarbejder og én deltidsmedarbejder til vedligehold og udlejningsvirksomhed.