

PROJEKT: LANDBRUGET, FREMTIDENS BEDSTE ARBEJDSPLADS
3. UDVIKLING

Udfordring	Anbefalinger	2-3 værktøjer/koncepter
Ejeren/lederen formår ikke at have opmærksomhed på at imødekomme den enkelte medarbejders/leders behov og ønsker for faglig og/eller personlig videreudvikling. Dermed udnyttes medarbejderens potentiale ikke fuldt ud og medarbejderen føler, at han/hun står stille.	Nærmeste personaleleder afholder: • årlig MUS (ca. 1 time) • opfølgning på 1:1 møder (20-30 min.) hver/hver anden måned. • Samtalerne foregår på kontoret. Husk at det handler om medarbejderen – lyt mere end du taler. Vær nærværende (sluk telefonen) Hvis du synes, det er svært at gennemføre denne type samtaler anbefaler vi, at: • Du bruger nogle skemaer med spørgsmål, der kan støtte dig i møderne • Du får støtte fra fx en rådgiver, indtil du føler dig i stand til selv at varetage opgaven.	MUS -samtaler Kort udgave: https://www.landbrugsinfo.dk/Kvaeg/SOP/Si-der/Hi-19-4067-Introduktion-til-MUS-samtale.aspx Længere udgave: T:\2019\330_KompVaekst\5384_Fremtidens_bedste_arbejdsplads\01_Arbejdsmappe\1922_Eksisterende_vaerktoejer_koncepter\On_boarding_vaerkstoer_fra_Grisene\1-1-samtaler.docx <i>Tilpasses med følgende "meta"-instruktioner:</i> Inden samtalen afsluttes aftales hvilke områder, der skal arbejdes videre med og hvornår der følges op sammen med den enkelte medarbejder. Foretag efter alle samtaler en vurdering og beslut, hvilke ønsker, der kan/ikke kan imødekommes. Kommuniker beslutningerne tydeligt til hver enkelt medarbejder

		<i>Tilpasse indhold:</i> – skal også kigge bagud, så vi får synliggjort og anerkendt medarbejderens udvikling frem til nu/d.d. (skal være konkret).
Manglende investering (tid og penge) i udvikling af medarbejderne fx deltagelse i dyrlæge-/rådgiverbesøg, ERFA-grupper, kurser, videreuddannelse m.v.	Sæt tid og penge af i budgettet til at medarbejderne kan deltage i faglige udviklingsaktiviteter (internt og eksternt)	
Ledere giver medarbejdere ansvar, men kontrollerer alligevel om de har gjort det rigtigt. Hvis ikke, omgør de selv arbejdet uden at give medarbejderen feedback.	Vi anbefaler: At du afholder ugentlige tavlemøder. Fordi du dermed opnår: • Kommunikér tydeligt (weekplanner) opgavens indhold og mål (SOP og måltavle) • Ok, at kontrollere/følge op - men husk at italesætte at vi gør det for medarbejderens skyld, mhp. Maksimal læring (forbedringstavle) • Giv feedback (forbedringstavlen) som er: konkret, konstruktiv og kammeratlig	https://www.landbrugsinfo.dk/Kvaeg/SOP/Sider/Hvad_er_weekplanner.aspx SOP (kvæg) og (manualer (svin), TPM (maskiner)) https://www.landbrugsinfo.dk/Kvaeg/SOP/Sider/Eksempler-paa-SOP.aspx 5S - https://www.landbrugsinfo.dk/Kvaeg/SOP/Sider/Vaerktoej-5S-er-det-foerste-skridt-mod-Lean.aspx https://www.landbrugsinfo.dk/Kvaeg/SOP/Sider/Forbedringstavle.aspx