

Afrapportering af site på seges.dk

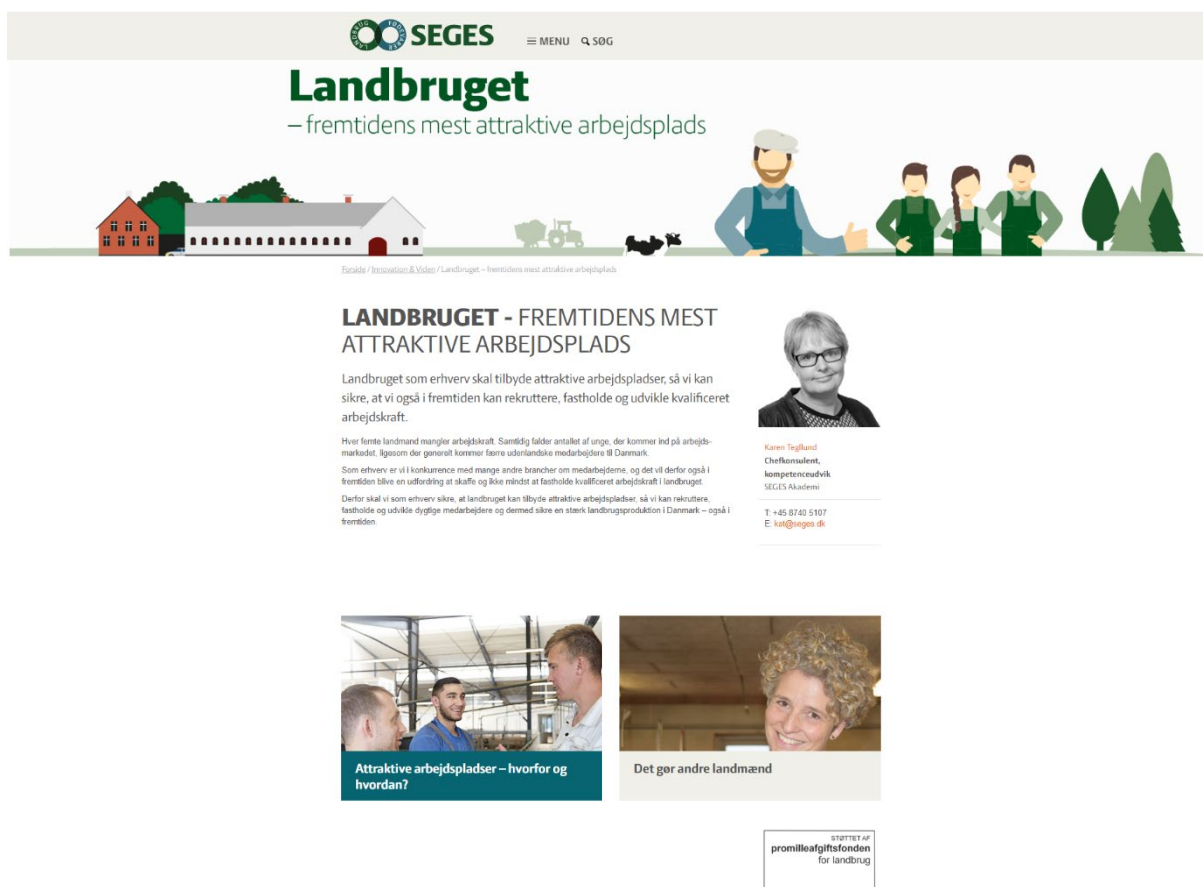
Anja Kruse Christensen og Lotte Buchtrup Hornbek
SEGES Marketing & Fagkommunikation

Baggrund for afrapportering af sitet

Der er i forbindelse med formidlingen på Facebook og udbredelsen af best practice-cases fra projektet udarbejdet et site på seges.dk, der har fungeret som landingsside for disse artikler samt baggrundsviden om de rekrutteringsudfordringer, der er identificeret i projektet.

Nedenfor findes skærbilleder af sitet, der er taget den 12. maj 2020. Skærbillederne fungerer som dokumentation for sitets oprettelse og formidling.

Forsiden – samlet:



Teksten på forsiden:

LANDBRUGET - FREMTIDENS MEST ATTRAKTIVE ARBEJDSPLADS

Landbruget som erhverv skal tilbyde attraktive arbejdspladser, så vi kan sikre, at vi også i fremtiden kan rekruttere, fastholde og udvikle kvalificeret arbejdskraft.

Hver femte landmand mangler arbejdskraft. Samtidig falder antallet af unge, der kommer ind på arbejdsmarkedet, ligesom der generelt kommer færre udenlandske medarbejdere til Danmark.

Som erhverv er vi i konkurrence med mange andre brancher om medarbejderne, og det vil derfor også i fremtiden blive en udfordring at skaffe og ikke mindst at fastholde kvalificeret arbejdskraft i landbruget.

Derfor skal vi som erhverv sikre, at landbruget kan tilbyde attraktive arbejdspladser, så vi kan rekruttere, fastholde og udvikle dygtige medarbejdere og dermed sikre en stærk landbrugsproduktion i Danmark – også i fremtiden.



Karen Tegllund
Chefkonsulent,
kompetenceudvik
SEGES Akademi

T: +45 8740 5107
E: kat@seges.dk



Attraktive arbejdspladser – hvorfor og hvordan?



Det gør andre landmænd

STØTTET AF
promilleafgiftsfonden
for landbrug

ATTRAKTIVE ARBEJDSPLADSER: DERFOR ER DET VIGTIGT

Hver femte landmand mangler arbejdskraft, og den udfordring vil ikke blive mindre i fremtiden. Derfor skal landbruget arbejde på at blive fremtidens mest attraktive arbejdsplads.

I 2019 lavede vi en større analyse af rekrutterings-, udviklings- og fastholdelsesudfordringer i danske landbrugsvirksomheder, hvor vi bl.a. interviewede nuværende og tidligere ansatte i landbruget, landbrugsskoleelever, ejere af landbrugsvirksomheder samt konsulenter i branchen.

Mangel på udenlandsk arbejdskraft og færre unge på arbejdsmarkedet

Analysen viser, at der er mangel på arbejdskraft i landbruget. Gennem de seneste år har landbruget beskæftiget et stigende antal udenlandske medarbejdere, og i 2019 var 22 procent af arbejdskraften i landbruget udenlandsk. Men tilgangen af udenlandske medarbejdere til Danmark er faldende, samtidig med at mange andre brancher også efterspørger udenlandsk arbejdskraft, og dette udfordrer landbrugsvirksomhederne.

Samtidig er antallet af unge, der kommer ind på arbejdsmarkedet, faldende. Frem mod 2030 kommer der 25.000 færre unge i alderen 16-19 år ind på arbejdsmarkedet og 27.000 færre i alderen 20-25 år. Dette kan være medvirkende til, at antallet af udlærte elever på landbrugsskolerne falder i disse år.

Fokus på, hvordan den enkelte landmand kan skabe en attraktiv arbejdsplads

Som analysen peger på, er det vigtigt, at landbrugsvirksomhederne tilbyder attraktive arbejdspladser, hvis de vil være med i kampen om medarbejderne – både udenlandske og danske. Men analysen peger også på, at mange landmænd ikke er bevidste om eller arbejder målrettet med udfordringerne.

Derfor har vi i analysen fokuseret på, hvad den enkelte landmand kan gøre for at sikre, at han tilbyder en attraktiv arbejdsplads. Det har vi gjort ved at inddrage i udfordringerne i fem faser, som samtidig afspejler en medarbejders jobcyklus:

- Tiltrækning og rekruttering
- Oplæring
- Udvikling
- Fastholdelse
- Exit

Ud fra de fem faser har vi identificeret i alt 17 udfordringer, som den enkelte landmand kan arbejde med for at gøre sin virksomhed til en attraktiv arbejdsplads.

De 17 udfordringer er:

Tiltrækning og rekruttering af nye medarbejdere: Ansæt en succesfuld medarbejder

Udfordring 1

Mange landmænd tænker ikke langsigtet i forhold til at brande deres virksomhed som en attraktiv arbejdsplads i deres landsdel. F.eks. branding via en hjemmeside, Facebook, netværk, Åbent Landbrug og ved deltagelse på jobmesser.

Det er vigtigt at være en kendt virksomhed i lokalsamfundet. Jo flere, der kender virksomheden for noget godt, jo flere vil se den som en interessant arbejdsplads. Og selvom man ikke har behov for at hyre lige nu, så er branding af virksomheden en langsigtet investering.

Udfordring 2

Jobopslag slås kun op i landbrugsmedier, f.eks. Jobstafetten og landbrugsrelaterede Facebook-grupper, og ikke på mere generelle jobportaler, hvor lignende jobs udbydes.

Ved at komme bredere ud med opslaget vil ansøgerfeltet med stor sandsynlighed blive større.

Udfordring 3

Jobopslag fortæller ikke, hvad virksomheden kan tilbyde den nye medarbejder. I stedet er der fokus på det, som virksomheden forventer af sin nye medarbejder.

Udfordring 4

Under ansættelsessamtalen er der en utilstrækkelig forventningsafstemning med potentielle medarbejdere så de ved, hvad der forventes af dem i jobbet, og hvad virksomheden kan tilbyde dem – det gælder især virksomhedens bløde værdier.

Det kniber generelt med at få lavet en grundig forventningsafstemning med potentielle medarbejdere, så de ved, hvad der rent faktisk forventes af dem i jobbet, og hvad virksomheden kan tilbyde dem. Det gælder både i jobopslag og til ansættelsessamtalen.

Kontakt



Karen Tegllund
Chefkonsulent,
kompetenceudvik
SEGES Akademi

T: +45 8740 5107
E: kat@seges.dk

Udfordring 5

Kortsigtet rekruttering uden strategiske overvejelser i forhold til virksomhedens samlede behov for medarbejdere både her og nu og i fremtiden. F.eks. rekrutterer man den første den bedste eller en, som kan det samme som den, man lige har sagt farvel til.

Kun få virksomheder gør sig strategiske overvejelser i forhold til deres behov for nye medarbejdere: Hvad de skal kunne? Kan der med fordel ske en omrokering af nuværende medarbejdere? Hvad har virksomheden behov for på længere sigt?

Oplæring: Få den nye medarbejder godt i gang

Udfordring 6

Manglende overordnet struktur på oplæringsforløbet som supplement til den introduktion, medarbejderne får på staldgangen, i malkestalden m.v. F.eks. ved at benytte en individuel oplæringsplan, hvor der sættes mål for, hvad den nye medarbejder skal lære.

En struktureret oplæringsplan med mål for, hvad den nye medarbejder skal lære samt regelmæssig opfølgning ved samtaler, er et godt supplement til den oplæring, der foregår ad hoc på staldgangen. Man kan let glemme vigtige informationer, og det kan være svært for den nye medarbejder at vide, om han eller hun gør arbejdet godt nok.

Udfordring 7

Manglende fokus på den nye medarbejders trivsel i opstartsperioden – primært socialt i forhold til at være en del af fællesskabet på arbejdspladsen.

Udfordring 8

Manglende grundig introduktion til virksomheden i den første periode – her tænkes ikke på arbejdsopgaverne, men alt omkring produktionen, f.eks. alle sites, kolleger, historien, værdier, forventninger m.v.

Nye medarbejdere kommer ofte fra den første dag kommer ud i det staldafsnit, hvor de skal arbejde, og hvor de bliver introduceret til deres opgaver. Der er udelukkende fokus på de arbejdsopgaver, som medarbejderen skal løse, mens der ingen generel introduktion er til virksomheden. En sådan introduktion vil kunne understøtte, at medarbejderen i højere grad føler sig som en del af virksomheden, hvilket kan skabe motivation og engagement.

Udvikling: Se den enkelte medarbejder og dennes behov

Udfordring 9

Ejeren eller lederen formår ikke at være opmærksom på at imødekomme den enkelte medarbejders eller leders behov og ønsker for faglig og/eller personlig udvikling. Dermed udnyttes medarbejderens potentiale ikke fuldt ud, og medarbejderen føler, at han eller hun står stille.

Udfordring 10

Manglende investering – det gælder både timer og penge – i udvikling af medarbejderne, f.eks. ved at deltage ved dyr læge- og rådgiverbesøg, i erfagrupper, kurser, videreuddannelse m.v.

I landbrugsvirksomhederne er der ofte fokus på, hvordan den enkelte elev udvikler sig, men det gælder ikke for de resterende medarbejdere. Den enkelte medarbejder udvikler sig selvfølgelig i takt med, at virksomheden og produktionen udvikler sig, men det er ikke tydeligt for den enkelte, hvordan han eller hun fagligt udvikler sig. Dermed kan medarbejderne let føle, at de ikke flytter sig. Konsekvensen kan være, at den enkelte skifter arbejde, fordi han eller hun føler, at der skal ske noget nyt.

Udfordring 11

Lederen giver medarbejderne ansvar, men kontrollerer alligevel, om de har gjort det rigtigt. Hvis de ikke har gjort det korrekt, omgør lederen selv arbejdet uden at give medarbejderne feedback.

Nogle ledere uddelegerer ansvar til en medarbejder, men omgør derefter medarbejderens beslutning eller arbejde uden først at drøfte det med ham eller hende. Konsekvensen kan være, at medarbejderen bliver usikker og demotiveret, fordi vedkommende oplever, at lederen ikke har tillid til, at den måde, medarbejderen har løst opgaven på, er god nok.

Fastholdelse: Behold dine medarbejdere

Generelt ved vi, at det sociale fællesskab i hverdagen er afgørende for at blive i et job, og at det er vigtigt, at der er retfærdige og ordnede ansættelses- og lønforhold på niveau med det øvrige landbrug.

Derudover er der en række specifikke udfordringer tilknyttet til fastholdelse af medarbejderne:

Udfordring 12

Organiseringen af arbejdstider giver konflikter i forhold til medarbejdernes privatliv. Udfordringen er skæve arbejdstider og weekendarbejde.

At have "skæve" arbejdstider og meget weekendarbejde kan være en stor udfordring for mange. Særligt de medarbejdere, der har familie med børn. Det kan betyde, at medarbejdere med børn vælger at forlade jobbet i landbruget.

Udfordring 13

Unge ledere får for meget ansvar i forhold til deres kompetencer. Udfordringen har to sider: De unge ledere tror, de kan mere, end de kan – og landmanden har for store forventninger. I værste tilfælde bliver ledelsesopgaven og ansvaret for stort, og den unge leder kører fast og forlader jobbet.

I nogle landbrugsvirksomheder sættes unge ind i en lederstilling med et stort ansvar, uden at de får den sparring og støtte, de har behov for, nu hvor de har begrænset erfaring med ledelse.

Udfordring 14

Unge og udenlandske medarbejdere, der ikke har kørekort eller bil, kan føle sig isolerede, fordi de mangler et socialt netværk.

For de helt unge og udenlandske medarbejdere kan livet på landet være ensomt. De mangler et socialt netværk, og manglen på kørekort eller egen bil samt dårlige muligheder for offentlig transport betyder, at det er svært at fastholde denne gruppe.

Udfordring 15

De medarbejdere, der motiveres af udvikling, har svært ved at se det næste udviklingstrin i forhold til at skabe sig en karriere i landbruget – uden at skulle være ejer. Derfor bliver det fristende for dem at prøve kræfter med andre jobs – f.eks. i følgevirksomheder til landbruget.

Exit: Få det bedste ud af afslutningen

Udfordring 16

Manglende bevidsthed fra ejere eller lederens side om, at exit-situationen kan bruges til at evaluere arbejdspladsen ud fra medarbejderens perspektiv. Her kan de lære virksomheden bedre at kende og bruge denne viden til at skabe forbedringer.

Udfordring 17

For lidt fokus fra ejere eller lederens side på at få afsluttet samarbejdet på en god og konstruktiv måde, så medarbejderne fremadrettet har et positivt syn på virksomheden.

En opsigelsessituation kan være svær, og det er vigtigt at håndtere den på en god måde. Medarbejdere, som har forladt et job på en god måde, kan stadig fungere som ambassadører for virksomheden og være med til at styrke virksomhedens image. Bare fordi en medarbejder ikke passer ind i én virksomhed, betyder det ikke, at han eller hun ikke passer ind i andre virksomheder.

SÅDAN FORSØGER JEG AT SKABE EN ATTRAKTIV ARBEJDSPLADS

Læs, hvordan andre landmænd arbejder med at gøre deres virksomhed til en attraktiv arbejdsplads.

Der er mange måder at arbejde med de 17 udfordringer på, og man kan som landmand og virksomhedsejer ikke gøre noget ved alle områder på samme tid. Men lidt har også ret.

Vi har besøgt en lang række landmænd, der hver fortæller, hvordan de arbejder med at skabe en attraktiv arbejdsplads, og hvordan de har arbejdet med en eller flere af de 17 udfordringer.

Læs deres historier her.

Kontakt



Karen Tegllund
Chefkonsulent,
kompetenceudvik
SEGES Akademi

T: +45 8740 5107
E: kat@seges.dk



Synlighed betaler sig, når der skal rekrutteres medarbejdere

Hos Martin Mogensen fra Go-gris I/S har det været et strategisk indsatsområde lige fra virksomhedens opstart, at de skulle være synlige, blandt andet så det var nemt for dem at rekruttere medarbejdere. Og den strategi er de lykkedes med.

[Læs mere](#)



Strategisk rekruttering giver plads til at udvikle virksomheden

Driftsdirektør Dorte Himmelstrup i Kokkenborg ApS tænker grundigt over, hvordan deres organisation er sammensat, og hvilke medarbejdere de rekrutterer, så ledergruppen kan træffe de strategiske og ledelsesmæssige beslutninger, mens andre tager sig af driften.

[Læs mere](#)



Fortæl i jobopslaget, hvad virksomheden kan tilbyde nye medarbejdere

Et jobopslag skal ikke være én lang liste af krav og produktionsmål. Det er svineproducent Bjarne Bonnerup bevidst om. Han har fokus på, hvad han kan tilbyde nye medarbejdere, og hvorfor de skal vælge at arbejde netop for hans virksomhed.

[Læs mere](#)



Snak forventninger og værdier til ansættelsessamtalen – det giver ro

Hos Bjarne Bonnerup er ansættelsessamtalen sat på formel. Her bliver der både snakket faglige forventninger og virksomhedens bløde værdier. Og når den nye medarbejder er ansat, bliver de faglige forventninger konkretiseret sammen med en ekstern konsulent. Det giver ro for alle parter.

[Læs mere](#)



Nye medarbejdere skal ind i virksomhedens DNA

Hos Brunshøjgård I/S får nye medarbejdere en grundig introduktion til hele virksomheden, når de starter. For ifølge ejer Anders Kappel er det vigtigt, at medarbejderne kommer ind i virksomhedens DNA, så de kan være kreative og bidrage til at skabe værdi for virksomheden.

[Læs mere](#)

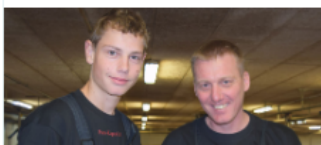
¹ De enkelte artikler er udarbejdet i projektet i 2019 på nær artiklen "Ung driftsleder: Støt os, for vi har ikke 10 års erfaring", som er udarbejdet i 2020.



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.

[Læs mere](#)



Anders Kappel: "Jeg går op i, at folk har det godt her"

Det sociale fællesskab på arbejdspladsen er vigtigt – både for nye medarbejdere og dem med længere anciennitet i bagagen. I Brunshøjgård I/S kitter sociale arrangementer og de små fejringer i hverdagen den store flok af medarbejdere sammen på tværs af lokationer.

[Læs mere](#)



"Vi vil skabe den arbejdsplads, vi gerne selv ville være på"

Hos Susanne og Anders Just ved Snedsted i Thy er der organiserede arbejdstider med aftalte morgen- og eftermiddagsvagter, arbejde hver tredje weekend og stor fleksibilitet, hvis de ansatte har brug for en fridag. Det har de valgt, så de kan tilbyde den arbejdsplads, de også gerne selv ville være på.

[Læs mere](#)



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.

[Læs mere](#)



"Mine medarbejdere skal synes, at de får de udfordringer, de skal have"

Ledelse handler om at se, hvad der motiverer den enkelte medarbejder og imødekomme det. Det har mælkeproducent Gert Thomsen fra Vorbasse erkendt. Derfor har han skræddersyet jobbet til sin driftsleder, Torben Due Mikkelsen, så han kan fastholde en dygtig leder på bedriften.

[Læs mere](#)



"Kontrollerer du, har du ikke fralagt dig ansvar alligevel"

Uddelegering, opfølgning og feedback er tre svære discipliner som leder. For at mestre dem kræver det ifølge driftsleder Torben Due Mikkelsen, at man bruger tid, viser tillid og tør give medarbejdere ansvar – en tillid og et ansvar, han også selv får fra sin chef, ejer Gert Thomsen.

[Læs mere](#)



Ung driftsleder: Støt os, for vi har ikke 10 års erfaring

Nikolai Rafn var kun 21 år, da han blev ansat som driftsleder første gang. Tre år senere var han lige ved at smide håndklædet i ringen, da problemerne begyndte at stå i kø. Men med støtte fra ejer Tommy Pasieczny kom både Nikolai og produktionen ovenpå igen.

[Læs mere](#)