

# Skab verdens bedste arbejdsplads

Webinar – VIDEN PÅ TVÆRS 2020 den 21. oktober 2020

Kirstine Simoni Faurholt, SEGES Akademi

Dorthe Poulsgård Frandsen, SEGES Svineproduktion

*Projekt Landbruget, fremtidens bedste arbejdsplads*

**SEGES**

STØTTET AF  
**Promille**afgiftsfonden for landbrug



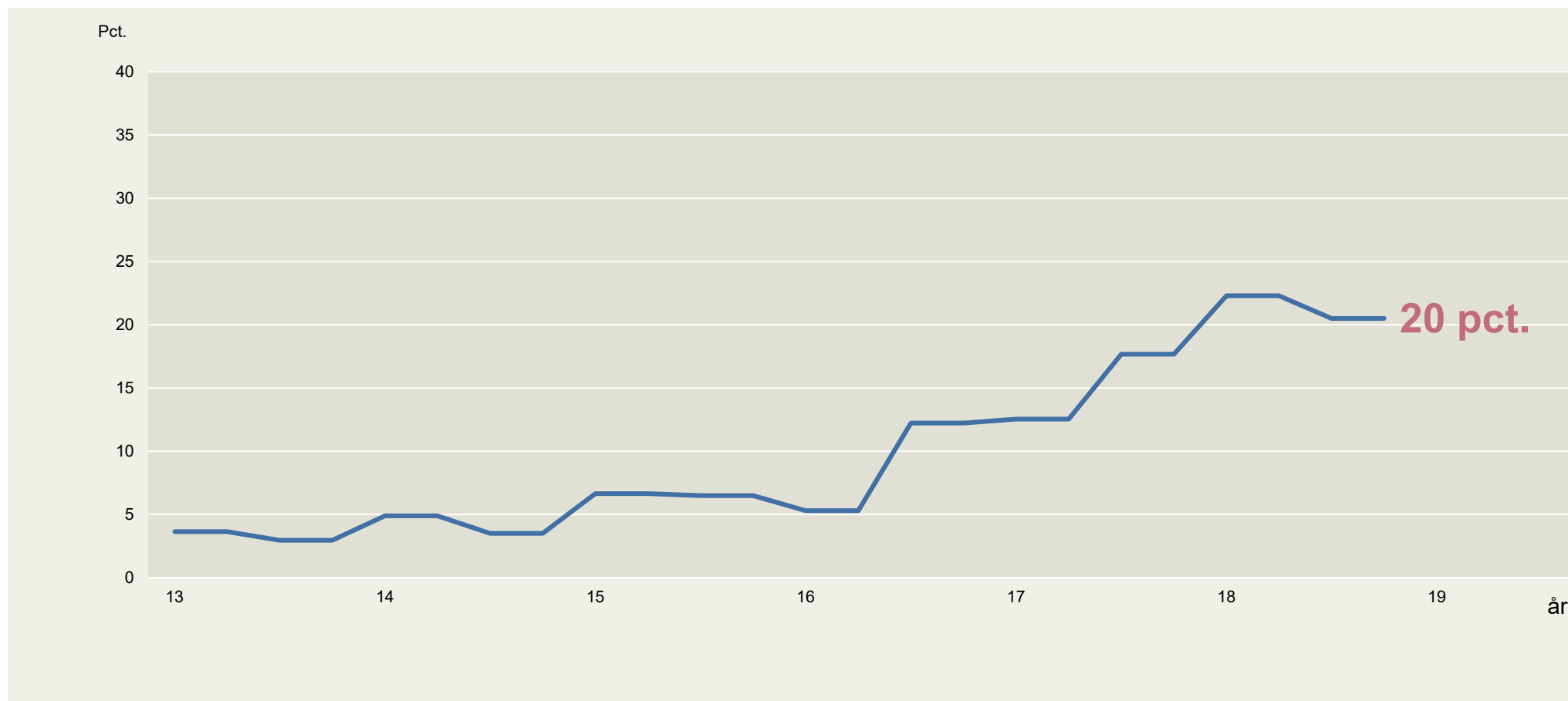
# Vi har (sammen med kolleger)

- ⇒ Interviewet 50 personer
  - Ansatte (kvæg-, svine- og planteavlsbedrifter)
  - Landbrugsskoleelever
  - Driftsledere
  - Ejere
  - Tidligere ansatte, som har forladt erhvervet
  
- ⇒ Identificeret 16 udfordringer
  
- ⇒ Talt med ejere og ledere om løsninger

⇒ I dag fortæller vi om  
**udfordringerne og**  
**løsninger, som kan give**  
**verdens bedste bedrift**

# Hvad fortæller statistikken?

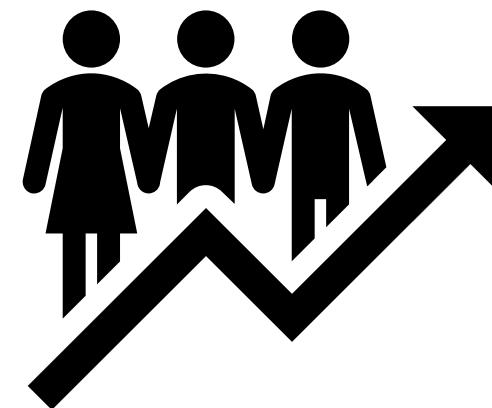
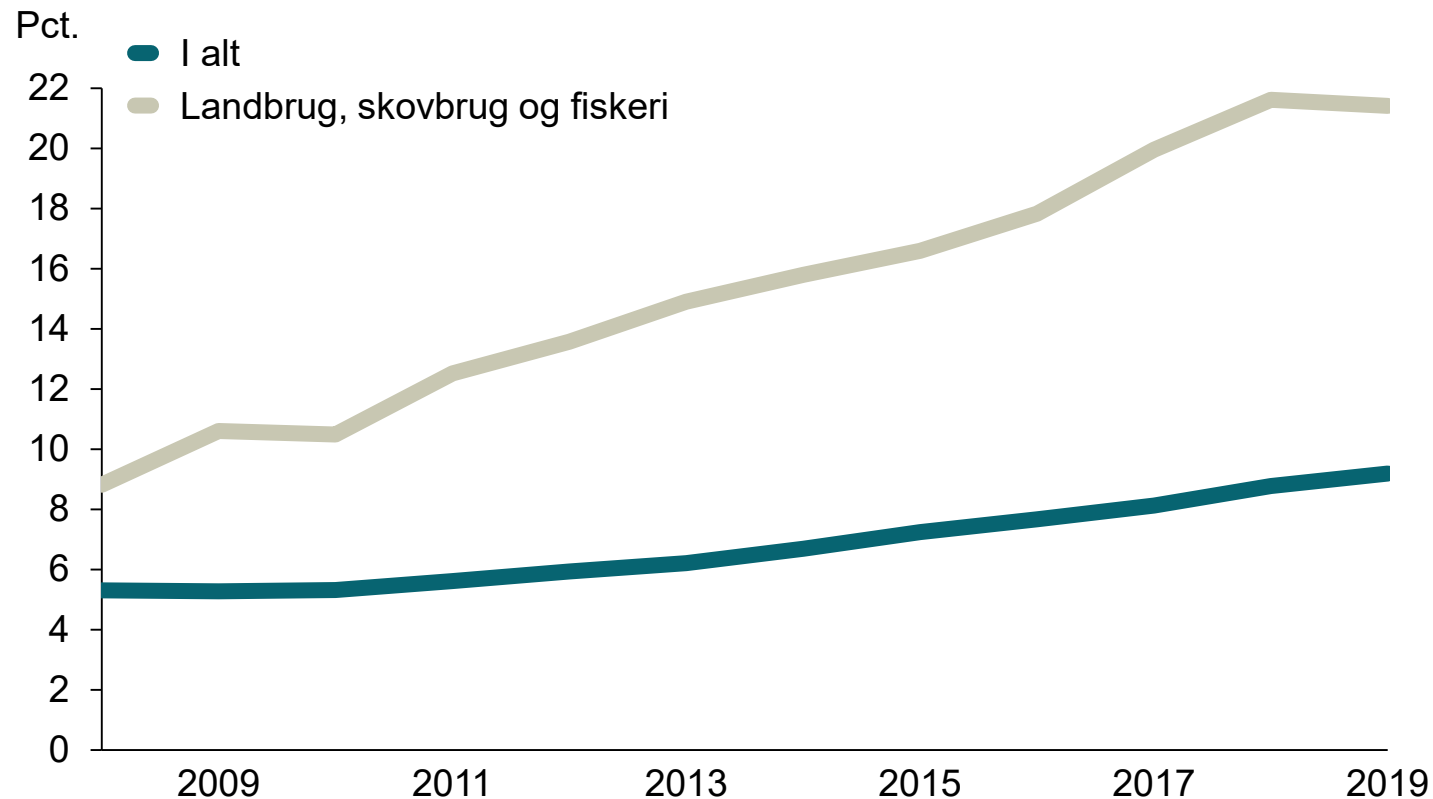
# 20 % af landmændene mangler arbejdskraft



Kilde: Landbrug & Fødevarer pba. Landbrugsbarometeret

# For ti år siden var det kun hver tiende i landbruget der var udlændinge

Udenlandsk arbejdskraft som andel af fuldtidsbeskæftigede



Kilde: Landbrug & Fødevarer pba. Danmarks Statistik og Jobindsats.dk

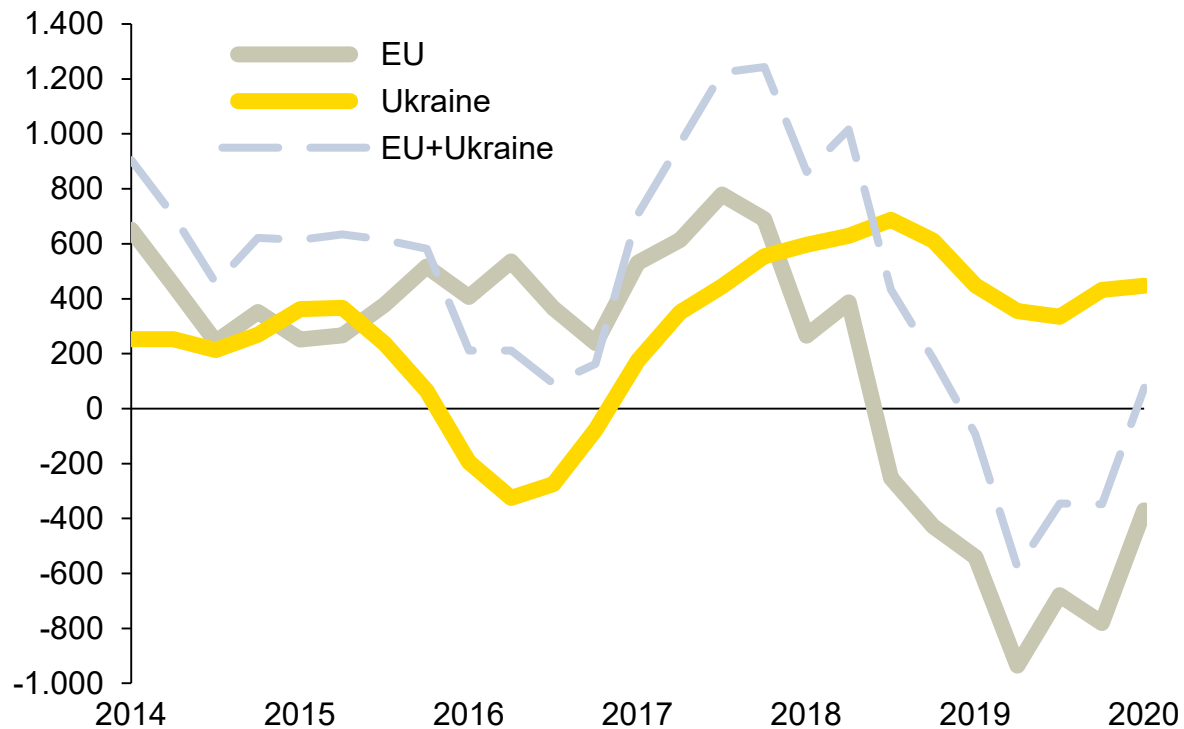
**SEGES**



# Udenlandsk arbejdskraft til landbruget kan dog blive svære at rekruttere fremadrettet

Tilgangen af arbejdskraft fra EU-lande, landbrug

Fuldtidsbeskæftigede



Kilde: Landbrug & Fødevarer pba. Danmarks Statistik og Jobindsats.dk

Der bliver / er kamp om de unge!

I 2030

25.000 færre 16 - 19 årige

27.000 færre 20 - 25 årige

## Ingeniører

Danmark kommer til at mangle over 13.500 ingeniører og naturvidenskabelige kandidater frem mod 2025.

## IT & Tech

Danmark kommer til at mangle over 19.000 IT-specialister i 2030.

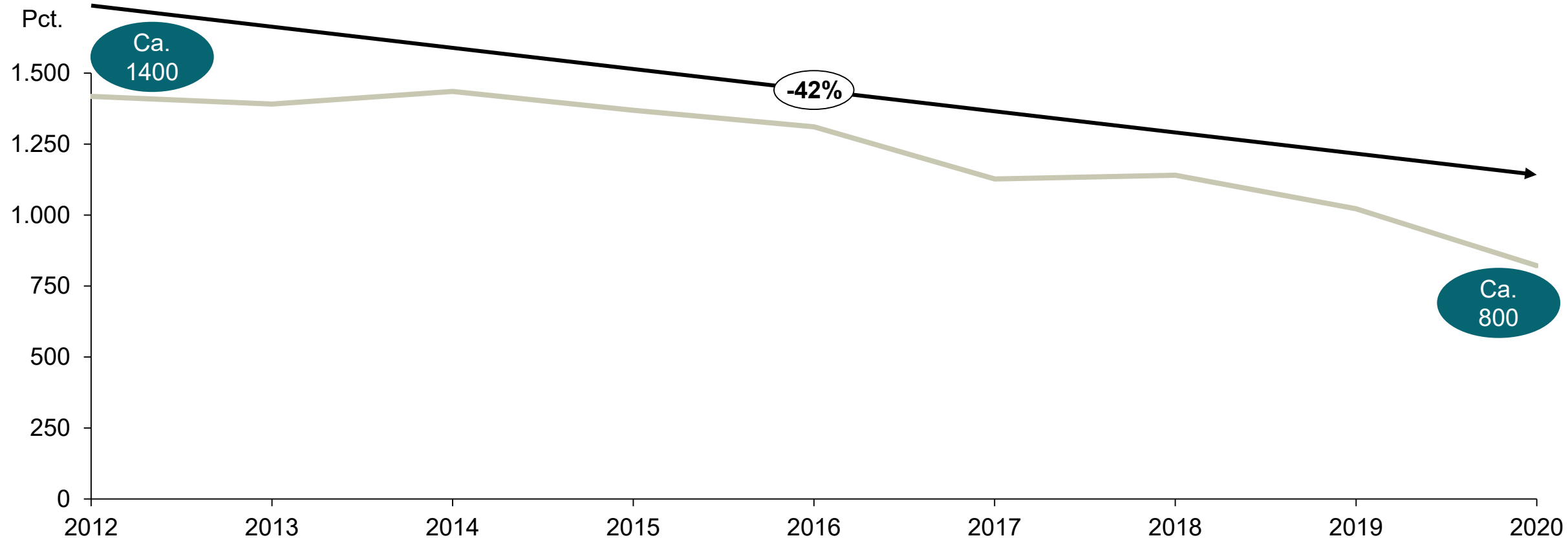
## Faglærte

Danmark kommer til at mangle over 70.000 faglærte på arbejdsmarkedet i 2025.



# Tilgangen af nye udlærte falder herhjemme

Antal udlærte fra landbrugsskolerne



Kilde: Landbrug & Fødevarer, baseret på tal udtrukket fra Easy-P.

**SEGES**



## Konklusion

“ Dansk landbrug har brug for medarbejdere. Derfor skal vi kunne skabe en ligeså god arbejdsplads, som de kan få tilbudt andre steder – og endda bedre, end de kan oppe på vinduesfabrikken eller ved smeden, også selvom vi har weekendarbejde og en virksomhed, der kører døgnet rundt, året rundt. Det gælder både udenlandske og danske ”  
(Anders Kappel, ejer, 2019)



**Landbruget kan tilbyde  
verdens bedste arbejdsplads**

# Vi har identificeret 16 udfordringer

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



# Tiltrækning og rekruttering

- Oplæring
- Udvikling
- Fastholdelse
- Exit



## Synlighed gør rekruttering nemmere

### Udfordring 1:

Mange landmænd tænker IKKE langsigtet i forhold til at brande deres virksomhed som en attraktiv arbejdsplads i deres landsdel

## Synlighed gør rekruttering nemmere

“ Vi havde et mål om at være synlige. Vi ville skabe os et brand, så vi havde lettere ved at rekruttere medarbejdere...

Virksomheden er aktiv på Facebook, har en hjemmeside, har deltaget i Åbent Landbrug, tager imod skoleklasser, og så har vi en tæt kontakt til landbrugsskolerne i Aarhus og Bygholm, hvor vi både holder oplæg og stiller sig til rådighed som case for elevopgaver.” (Martin Mogensen, ejer, 2019)



# Jobportaler uden for landbruget giver adgang til medarbejdere, der ikke kender til landbrug

## Udfordring 2:

Job i landbruget slås kun op i landbrugsmedier, fx Jobstafetten

Det er ikke et stort besvær at bruge officielle kanaler til at finde medarbejdere, mener landmand. Og så gemmer der sig dygtige ansøgere.

Lars Høgh Jensen, Overisen

Jobnet, Jobindex, Ofir.dk

23. JUNI 2019 07:56

SKREVET AF: FREDERIK SIIGER HANSEN

## Udvalgt til weekend: Svineproducent bruger jobnet i medarbejderjagt - ikke så svært

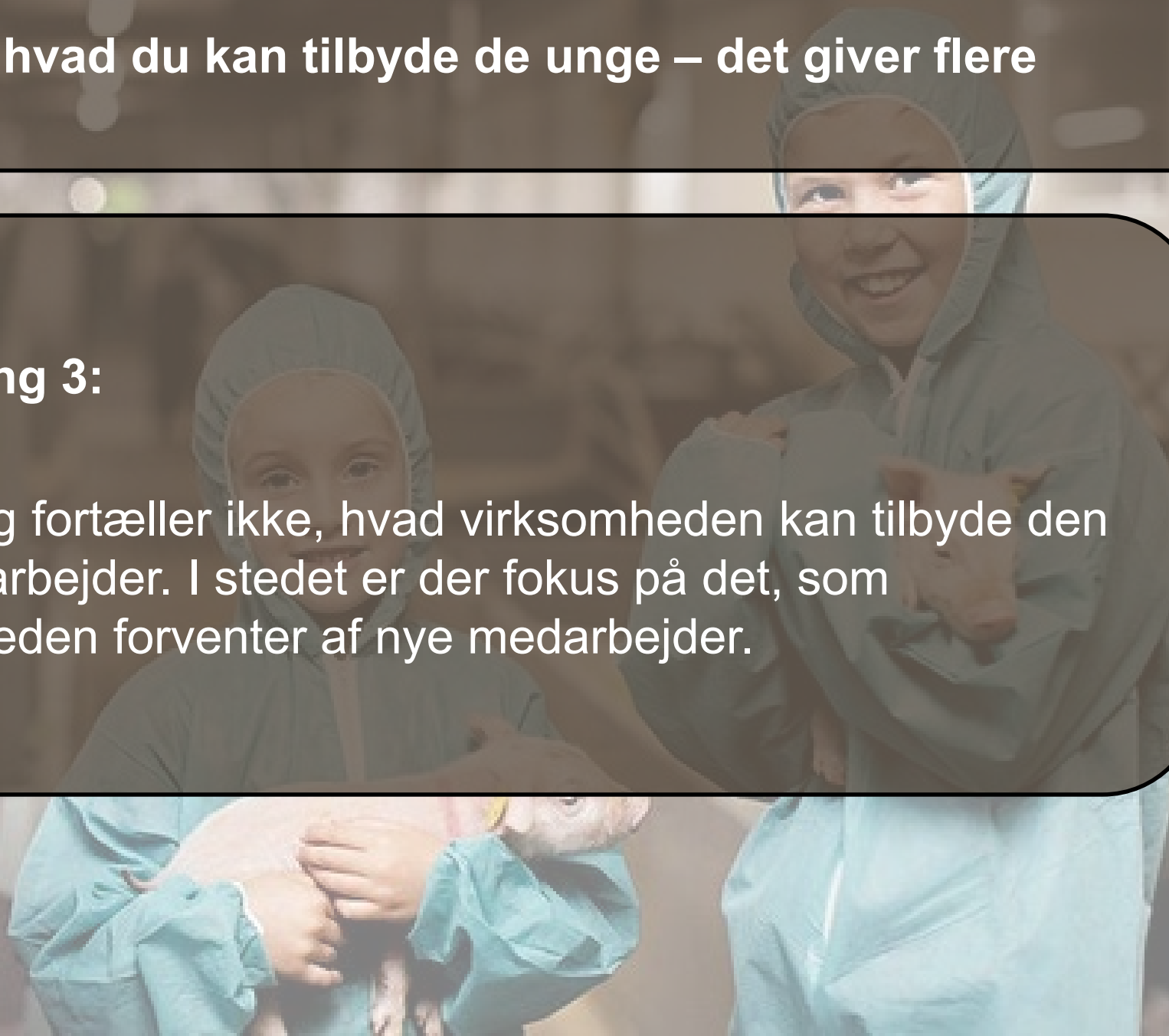




**Fokus på hvad du kan tilbyde de unge – det giver flere ansøgere**

### **Udfordring 3:**

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



## Fokus på hvad du kan tilbyde de unge – det giver flere ansøgere

“ Jeg har taget et helt grundlæggende valg om, at jeg skriver om alt det, vi kan tilbyde. Kravene kan komme så hurtigt, at du skræmmer nogen væk. ... det er vigtigt, at man også får de bløde værdier skrevet på. ... Alle vil være ansat et sted, hvor arbejdet giver mening, og hvor vi gør noget godt.” (Bjarne Bonnerup, ejer, 2019)

“ ...nævner frokostordning, arbejdstøj, faglige arrangementer, plan for medarbejdernes faglige udvikling...” (Bjarne Bonnerup, ejer, 2019)



Fokus på hvad du kan tilbyde de unge – det giver flere ansøgere



Opgaver  
Forventninger



Tilbyder  
Forventninger  
Opgaver

## Sæt fokus på hvad du kan tilbyde de unge – det giver flere ansøgere

Score	Emne
8,6	Arbejdstid, herunder overarbejde og fleksibilitet ift. arbejdstid
8,2	Tillid og ansvar fra leder og kolleger
7,0	Socialt samvær med kolleger uden for arbejdstid
6,8	Ordentlige faciliteter såsom omklædningsmuligheder, toiletfaciliteter, frokostlokale
3,8	Muligheder for medarbejderbolig
2,2	Pensionsordning
1,8	Overenskomst og løn

## Den rigtige rekruttering er forudsætning for en robust organisation

### Udfordring 4:

Kortsigtet rekruttering UDEN strategiske overvejelser i forhold til virksomhedens behov her og nu og i fremtiden. Fx rekrutterer man den første og bedste eller en, som kan det samme som den, man lige har sagt farvel til.



## Den rigtige rekruttering er forudsætning for en robust organisation

“ Jeg taler med ansøgerne, og mens jeg taler med dem, danner jeg mig et billede af, hvilken profil de har tendens til at høre til. Og så snakker jeg med vores driftsleder om, hvordan den person vil passe ind i vores organisation...

... Og når vi har ro i organisationen, kan vi gå i helikopteren og træffe de rigtige beslutninger.” (Dorte Himmelstrup, ejer, 2019)



# Klar forventningsafstemning giver ro

## Udfordring 5:

Under ansættelsessamtalen er der en utilstrækkelig forventningsafstemning

“ Jeg fortæller, hvordan vi gør det her. Hvad er vigtigt for os, måden vi omgås hinanden på, hvordan vi gør, når ting ikke går som aftalt, og hvem vi er som personer (Bjarne, ejer, 2019).

På LandbrugsInfo finder du 48 spørgsmål...

## Værktøjer: Sådan sikrer du en god oplæring af medarbejdere på bedriften

**48 spørgsmål inden for 48 timer: Giv vigtig information til den nye medarbejder**

For at sikre, at den nye medarbejder får de informationer om bedriften ved jobstart, som han eller hun har brug for, og for at sikre, at vigtige informationer videregives til nye ansatte, har vi udviklet en liste med 48 spørgsmål, som du som leder på bedriften bør gennemgå med den nye medarbejder indenfor de første 48 timer af den nye medarbejders vedkommendes ansættelse.

[Download listen "48 spørgsmål indenfor 48 timer" \(pdf\)](#)

[Download den engelske version "48 questions within 48 hours"](#)




- Tiltrækning og rekruttering

# Oplæring

- Udvikling
- Fastholdelse
- Exit







Oplæringsplan giver tilfredshed og målrettet læring fra første dag

**Udfordring 6:**

Manglende overordnet struktur på oplæringsforløbet

## Oplæringsplan giver tilfredshed og målrettet læring fra første dag

“ ... efter vi har indført introplan, er mange af de problemer, der tidligere opstod, forsvundet, fordi medarbejderne er informeret på forhånd.

Samtidig er det blevet nemmere at følge op på til den enkelte medarbejder, fordi mål og forventninger er formuleret på forhånd.”  
(Jesper Bojer, driftsleder, 2019)

Find  
skabeloner og  
anbefalinger  
på  
Landbrugsinfo





Tag den nye medarbejder med ind i fællesskabet

### Udfordring 7:

Manglende fokus på den nye medarbejders trivsel i opstartsperioden

“ Der var mange der talte russisk og det skulle jeg vænne mig til, jeg blev let hængt af” (Mathilde, 19 år)

“ Det er nemmest at køre folk ind hvis der er flere folk til at deles om arbejdet” (Hans, ejer, 2019)

“ Vi har en dansklærer, der kommer hver onsdag 1,5 time lige efter arbejdstid” (Henrik, ejer, 2019)

## Åbenhed skaber loyalitet og værdi for virksomheden

### Udfordring 8:

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.



## Åbenhed skaber loyalitet og værdi for virksomheden

“ Det er mig, der tager imod første dag og står for historiefortællingen, for det er vigtigt for mig, at nye medarbejdere får et ejerskab til stedet og vælger virksomheden til. Det er deres øjne og hænder, der skaber værdi, og vælger de virksomheden til, har jeg som ejer altid hænder, der vil skabe værdi for virksomheden.”  
(Anders Kappel, ejer, 2019)

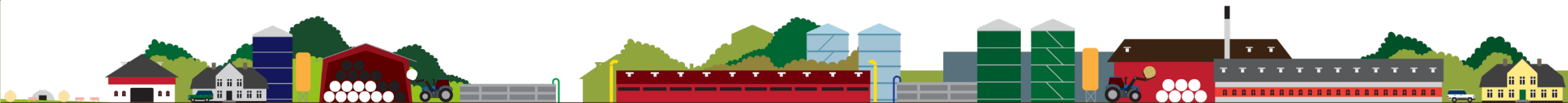
Driftslederen og min chef har haft størst indflydelse på min udvikling, min chef er i øvrigt rigtig god.” (Jeppe, 20 årig medarbejder, 2019)



- Tiltrækning og rekruttering
- Oplæring

# Udvikling

- Fastholdelse
- Exit



**Opmærksomhed er med til at udnytte medarbejdernes  
potentiale**

**Udfordring 9:**

Medarbejderen føler, at han/hun står stille, og deres potentiale udnyttes ikke fuldt ud.

## Opmærksomhed er med til at udnytte medarbejdernes potentiale

“ Medarbejderne skal synes, at det er spændende at komme på arbejde, og at de får de udfordringer, de skal have. Jeg bliver i høj grad motiveret af, at der kommer mælk i tanken og penge i kassen, men det er de andre i bund og grund ligeglade med.” (Gert Thomsen, ejer, 2019)





# Udvikling af medarbejdere motiverer og fastholder dem

## Udfordring 10:

Manglende investering (timer og penge) i udvikling af medarbejderne, fx deltagelse i dyrlæge-/rådgiverbesøg, ERFA-grupper, kurser, videreuddannelse m.v.

# Udvikling af medarbejdere motiverer og fastholder dem

“

For hvorfor skal de [medarbejderne] gøre noget ekstra for dig, hvis ikke du vil gøre noget ekstra for dem?” (Tore Buhrkall, driftsleder, 2019)





**Feedback skal være en naturlig del af arbejdet**

**Udfordring 11:**

Ledere giver medarbejdere ansvar, men kontrollerer alligevel om de har gjort det rigtigt. Hvis ikke omgør lederen selv arbejdet uden at give medarbejderen feedback.

## Feedback skal være en naturlig del af arbejdet

“ Følg op, uden at du kontrollerer. Og giv konstruktiv og hurtig feedback. Det er ifølge driftsleder Torben en af opskrifterne på at være en god leder.” (Torben Due Mikkelsen, driftsleder, 2019)

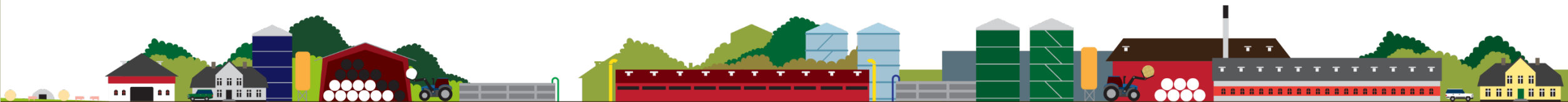
“ Fejl er ok – kollegerne hjælper mig med at rette fejl i stedet for bare at lade mig stå og bøvle selv.” (Jeppe, medarbejder, 20 år, 2019)



- Tiltrækning og rekruttering
- Oplæring
- Udvikling

# Fastholdelse

- Exit



## Arbejdstider der tilgodeser et familie- og fritidsliv

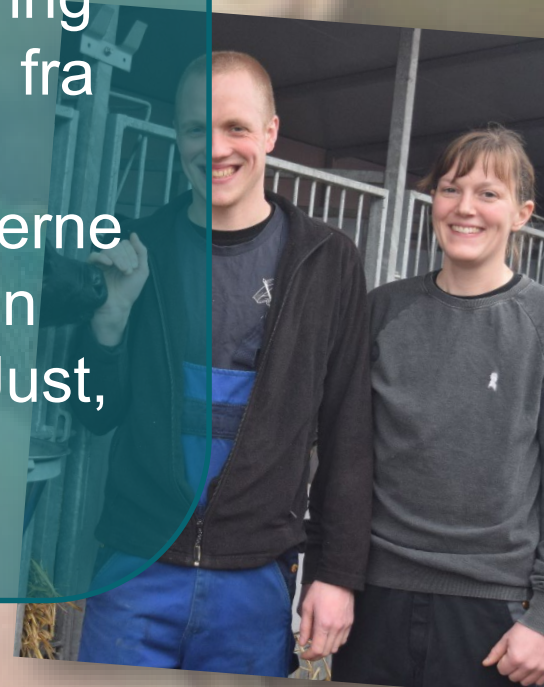
### Udfordring 12:

Problemet er skæve arbejdstider og weekendarbejde.

## Arbejdstider der tilgodeser et familie- og fritidsliv

“ Man skal være indstillet på, at de fleste vil have 37-40 timer.”

“ ... for virksomhedens ansatte er der en klar organisering af arbejdstiderne. Den ene uge har de morgenvagten fra 4-12, og den modsatte uge arbejder de 8-18. De har arbejdsweekend hver tredje weekend, og så har eleverne en ugentlig fridag på en hverdag, mens fodermesteren har en fridag hver anden uge.” (Susanne og Anders Just, ejere, 2019).



## Lad medarbejderne vokse med opgaven

### Udfordring 13:

Unge ledere får for meget ansvar i forhold til deres kompetencer.



Landmænd, der ansætter nye, unge ledere, skal tage mere hånd om dem. Der skal afsættes mere tid til dem, for det er godt nok stort som ung at komme ind og pludseligt stå for det hele.”

(Nicolai, driftsleder 2019)



Arbejdsgiveren forventer at den unge kan ALT -> stort ansvar for hurtigt



**Hvordan får jeg en karriere i landbruget uden at være ejer?**

**Udfordring 14:**

Det er svært for dem, der motiveres af udvikling at se det næste udviklingstrin i forhold til at skabe sig en karriere i landbruget – uden at skulle være ejer.

## Hvordan får jeg en karrierer i landbruget uden at være ejer?

“Jeg har det overordnede ledelsesansvar i stalden med ansvar for arbejdsplanlægning og opfølgning på produktionen. Samtidig arbejder jeg kun 10-20 timer om ugen med stor fleksibilitet, så har jeg tid til min egen virksomhed ved siden af, hvor jeg bestyrer dødsboer og konkursboer for advokatfirmaer.” (Torben Due Mikkelsen, driftsleder, 2019)



- Tiltrækning og rekruttering
- Oplæring
- Udvikling
- Fastholdelse

# Exit



# Et fint farvel giver din virksomhed et godt omdømme

## Udfordring 15:

Manglende bevidsthed om, at exit-situationen kan bruges til at evaluere arbejdspladsen og lære af det.

“ Fordi vi ikke passer sammen, behøver det ikke være dig [medarbejderen], den er gal med.”  
(Kurt, ejer, 2019)

## Udfordring 16:

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

“ Det kræver en samtale med vedkommende – selvom det kan være grænseoverskridende – han kan fortælle noget konstruktivt om virksomheden.” (Hans, ejer, 2019)

## Sæt fokus på

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

... og du er med til at skabe verdens bedste arbejdsplads

# Inspiration på LandbrugsInfo



Vi glæder os til at se dine  
spørgsmål i chatten 😊

Tak for opmærksomheden 😊