

Økonomi og ledelse

Case: Prøv jobbet og medarbejderen af – før du skriver kontrakt

Et par dage eller blot nogle timer på prøve før kontrakten bliver underskrevet. Det kan være en god investering for både arbejdsgiver og kommende ansat på landbrugsbedriften.

Artikel



Når man har skrevet kontrakt med en medarbejder, er en prøveperiode på tre måneder standard. Men når først kontrakten er underskrevet, vil både arbejdsgiver og medarbejder typisk lægge en masse tid og energi i at få samarbejdet til at fungere. Også selvom det måske hurtigt står klart for den ene part, at det ikke er, hvad man forventede.

Det viser SEGES' arbejde med ledelse på kvægbedrifter. Arbejdet viser imidlertid også, at de besætninger, der sætter tid af til en kort prøveperiode, før kontrakten bliver underskrevet, får rigtig meget ud af det.

Tre mælkeproducenter fortæller, hvad deres erfaringer er med prøveperioden før ansættelse



Lone Andersen, Lyhne. Har 155 årskøer og 3 deltidsansatte.

"Vi har arbejdet med prøvetid i mange år. Jeg synes, man spilder sin tid, hvis man ikke gør det. Man risikerer at komme til at gå i alt for lang tid med 'skal – skal ikke'. Mange af de unge kommer jo ikke fra landet, og man kender ikke deres håndslag eller flair for dyr. På den her måde kan vi lynhurtig mærke, om kemien passer, og vi får forventningsafstemt med hinanden.

Vi har dem hos os nogle få dage – måske en weekend eller to. Det er en god måde at føle hinanden på tænderne, så man er mest mulig sikker på at komme til at trives sammen."





Niels Erik Maegaard, Midtfyn. Har 230 årskøer og 4 fastansatte.

"Før jeg ansætter nogen, beder jeg dem om at arbejde på bedriften minimum to dage – en weekend eller hverdage. På den måde finder de ud af, hvad deres opgaver går ud på, og de får mulighed for at vise, hvad de kan. Det er jo en måde at få lov at sælge sig selv på. Omvendt skal de jo passe ind i vores jargon og sammen med de øvrige medarbejdere. Derfor sætter jeg dem typisk sammen med en medarbejder, og så kan jeg høre, om snakken og samarbejdet går.

Jeg spørger også mine medarbejdere efterfølgende, hvad de synes. Og vi har da haft nogen, der ikke passede ind – hvor f.eks. en af de faste medarbejdere mente, at det ville ikke fungere."



Lars og Dorthe Bech Hansen, Hobro. Har 270 årskøer, 4 fastansatte og en elev.

"Efter samtalen aftaler vi, at de kan komme og deltage i aftenmalkningen. Normalt er der kun en, der malker, så når vi er to til det, har vi god tid sammen. På den måde lærer vi personen bedre at kende. Vi ser, hvordan de omgås dyrene, og de ser, hvordan vi omgås dem. Den personlige snak går også nemmere, når man arbejder sammen. Vi fornemmer, hvad de kan, og vi får snakket om mange ting."

Artiklen har været bragt i [KvægNyt nr 17, 2021](#).

Læs også: [Sådan tiltrækker og ansætter du den rigtige medarbejder til bedriften](#)

Emneord

Fremtidens bedste arbejdsplads

Personaleledelse

Økonomi og ledelse

Tema: Landbruget – fremtidens bedste arbejdsplads

Få inspiration, anbefalinger og værktøjer til ledelse, personaleledelse og udvikling af dine medarbejdere, så du som landmand skaber en attraktiv arbejdsplads og kan tiltrække, rekruttere og fastholde dygtige medarbejdere til din bedrift.

Publiceret: 23. september 2021

Opdateret: 23. september 2021

Vil du vide mere?



Vibeke F. Nielsen

Specialkonsulent

SEGES

vfn@seges.dk

+45 8740 5514

Støttet af

Mælkeafgiftsfonden

Landbrug & Fødevarer F.m.b.A. SEGES

Agro Food Park 15

8200 Aarhus N

Tlf. 87 40 50 00

Fax. 87 40 50 10

Email info@seges.dk

