

Eftermåling af medarbejderrekruttering og -oplæring

Ansvarlig

Iss

Oprettet

21-12-2021

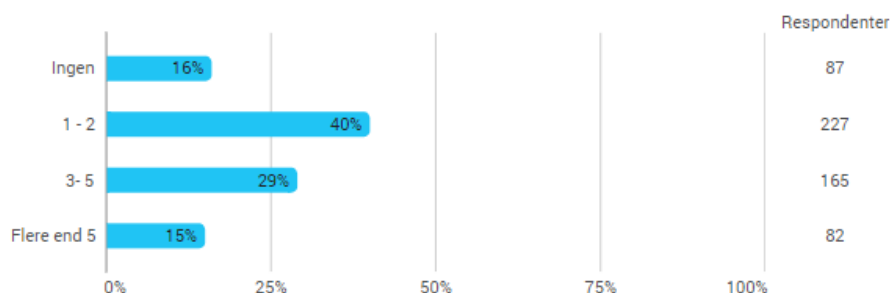
Projekt: 5531 – Styrk bedriften med best practice

Side

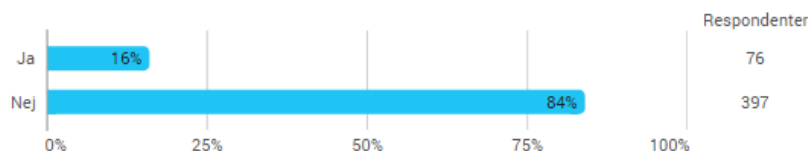
1 af 4

775 danske mælkeproducenter, der i marts 2021 havde besvarede nedenstående spørgsmål, modtog i november 2021 samme spørgsmål om medarbejderoplæring og -rekruttering (SurveyXact). 555 besvarede denne gang hele spørgeskemaet.

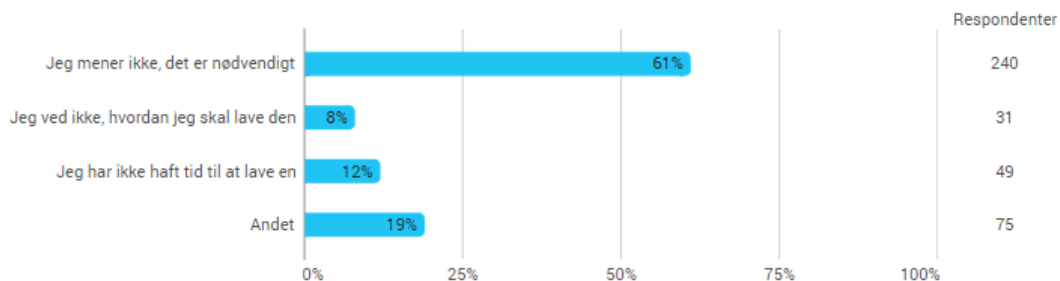
Hvor mange medarbejdere har du?



Har du en fast, nedskreven oplæringsplan for nye medarbejdere?



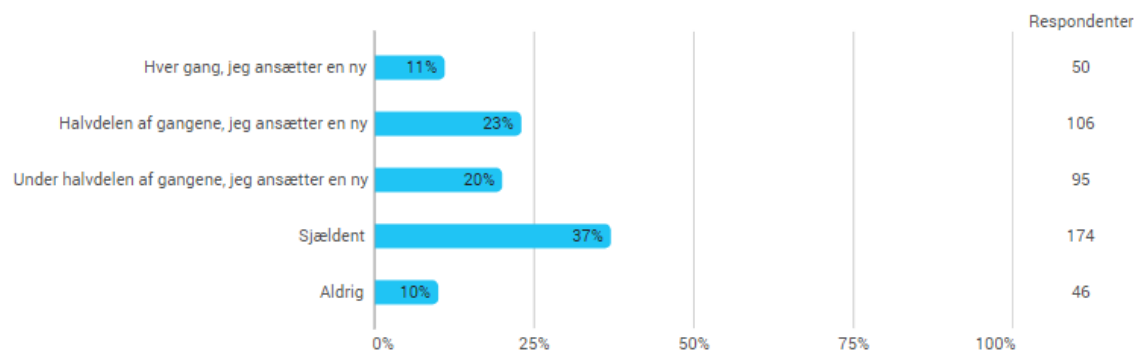
Hvorfor har du ikke en fast, nedskreven oplæringsplan for nye medarbejdere?



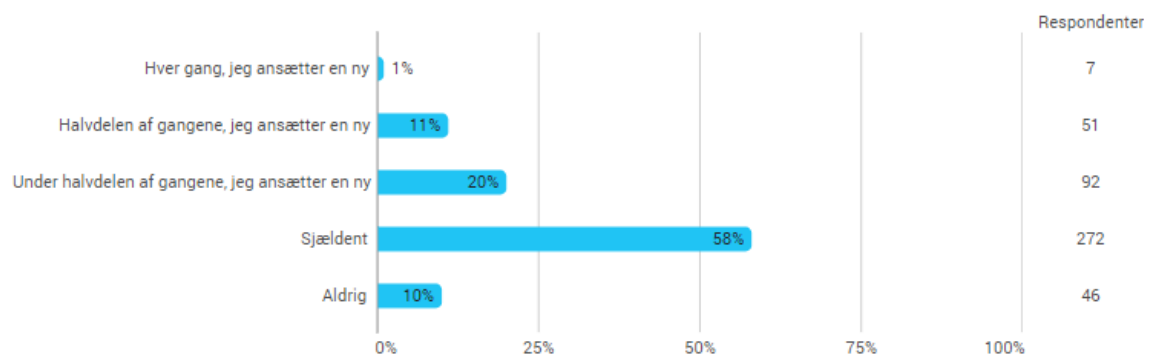
- Vi snakker sammen
- Vi havde en fast plan da vi havde udenlandske medarbejdere for år tilbage. De danske elever / medarbejdere arbejder i højere grad "sammen" med os. Både min mand og jeg har vores hverdag i stalden og på gården. Eleverne bliver introduceret til arbejdet ved at "gå sammen" med os i én periode. Nogle går længere tid end andre. Der er forskel på kompetencer, interesse og erfaring når vi har danske medarbejdere. Vi ansætter elever / medarbejdere med forskellig anciennitet. Da vi har fundet ud af, at det er langt vigtigere at "kemi" passer end hvor meget erfaring de unge mennesker har med sig. Når det kommer til maskiner er der meget forskel på hvor lang tid indlæring tager. Typisk er drengene mere modige og villige til at springe ud i opgaverne, hvor for nogens vedkommende skal bruge længere tid og have mere tryghed inden de kan arbejde selvstændigt. I praksis betyder det, at vi favner vores medarbejder individuelt og følger op hele tiden. Men det gør vi også uanset om de er under oplæring eller har været her igennem længere tid. Opgaverne planlægges sammen med dem dagligt, det kan være på staldgangen når de møder ind eller oftest dagen før ved formiddagskaffen. Det er vind og vejr der afgøre hvad der skal laves i marken og dér er planlægning med kort frist. I stalden er der hele tiden planlægning og arbejdsopgaver med "de lange briller på". Vi er en familie bedrift hvor medarbejderne typisk bor på gården, hvilket giver gode muligheder for at planlægge og snakke sammen i løbet af dagen.
- Det jo individuelt fra medarbejder til medarbejdere hvordan man lære
- vi skifter heldigvis meget sjældent medarbejdere
- Vi er tidlig ejer og ved hvad der skal gøres
- 10 års ansættelse
- samme medarbejder siden 2006
- Vi har kun en ansat, som har mange års erfaring, og dermed ikke kræver oplæring
- skifter ikke så tit medarbejder
- Oplæring er meget individuel
- behovet individuelt efter hvem der ansættes
- Jeg har ikke skiftet medarbejdere i 6 år, så jeg har helt glemt hvordan man gør
- Vi tager afsæt i den enkelte nysattes behov
- "learning by doing" er den bedste metode
- De følger en anden medarbejder i 7-14 efter behov
- Vi skifter meget sjældent. - 3 år siden
- fast plan men ikke nedskreven
- Kun helt unge de går med mig
- Oplæring bliver målrettet efter hvor mange erfaring elev/medarbejder har. vi prøver at afstemme forventninger. Og lave så en plan sammen.
- Det er kun min søn der er ansat
- har haft de samme medarbejdere i længere tid
- Papir fungerer ikke !
- Mennesker er forskellige. vi skal møde dem der hvor de er
- jeg står selv for oplæringen
- learning by doing
- Har en erfaren deltidsansat
- Medarbejderne har været her i mange år
- fast måde at gøre det på trin for trin men hvorfor skrive det ned ?
- vi har haft den samme medarb. i lang tid
- Jeg skifter sjældent medarbejder
- Længe siden jeg har fået ny medarbejder
- Vi nulstiller alle nye når de starter og så får vi dem langsomt oplært til det de skal

- udenlandsk arbejdskraft. Virker bedre med mesterlære
- vi hjælper dem i gang og viser/forklarer dem hvordan vi vil have det.
- Jeg oplærer efter hvilken person jeg har da alle ikke lærer ens
- Folk er forskellige og dette skal der tages hensyn til i oplæringen.
- De kommer altid med i starten som ``føl``
- Få ikke så tit en ny medhjælper.
- få medarbejdere med forskellige kvalifikationer
- Vi er kun 2 tilpasser Efter den enkeltes kompetancer
- Oplæring er individuelt, efter evne
- Jeg oplære selv, men vi har tavler med alt nedskrevet
- ingen nye medarbejder
- Den ville blive meget lang og tyk. Tror mere på mundtlig oplæring
- Passer på dem jeg har.
- folk er ikke ens. oplæring efter evne
- Samme medarbejder i 5 år
- Medarbejderne har været her i 5 år så ser ikke nogen grund til at ha noget nedskrevet
- Det er en god ide - det må vi have implementeret
- elever er meget forskellige, nogle har det vanskeligt med skrift
- det er min søn der er ansat
- Vi har haft den samme ansat i mange år
- Når jeg ansætter medarbejdere kommer de med vidt forskellig uddannelses- og erfaringsbaggrund
- Vi ændre jævnligt på rutinerne i forhold de kompetencer medarbejderne har
- Nye går sammen med en som har erfaring
- jeg har haft den samme i 21 år
- Skifter ikke medarbejder
- Det har fungeret uden indtil nu.
- Oplæringen afhænger af den person vi ansætter
- den samme samarbejdspartner i 15 år
- ejendommen er ikke større, end at man kan kommunikere mundtligt sammen
- Det er lidt forskelligt hvad niveau folk er på der for er der ikke en helt ens oplærings plan(det kan blive lidt for statisk)
- min medhjælper er familier
- Mine medarbejdere har typisk lange ansættelser hos mig
- jeg har den samme medarbejder i 8 år
- Meget sjældent jeg udskifter ansatte
- Vi har ikke ført en ny medarbejder de sidste 3 år
- det er samme fermgang måde hver gang
- Har ikke oplært nogen i flere år
- de har været her i mange år
- Ingen ny ansat i 3 år
- der er meget forskel på hvad den nye medarbejder kan og har prøvet før.
- Jeg har haft elever i 28 år og har planen inde i hovedet.
- nye medarbejdere får en mentor i starten
- Ny medarbejder ansættes for hvert 5. -10. år
- vi får meget sjældent nye medarbejdere og når der kommer en ny bliver vedkommende oplært af de "gamle"
- Søn som skal overtage bedriften
- har haft den samme medhjælper i flere år

Hvor tit oplever du, at nye medarbejdere ikke har de faglige kompetencer, som du havde forventet forud for ansættelsen?



Hvor tit oplever du, at nye medarbejdere passer dårligt ind i virksomheden – enten socialt eller i deres indstilling til arbejdet, i forhold til hvad du forventer?



STØTTET AF
Mælkeafgiftsfonden