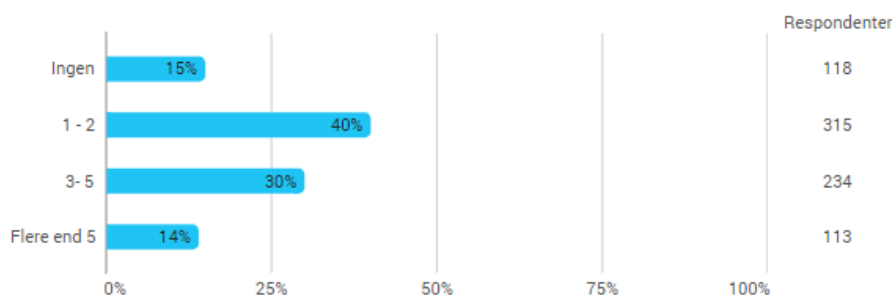


Før-undersøgelse Medarbejderrekruttering og -oplæring	Ansvarlig	Iss
	Oprettet	06-09-2021
	Side	1 af 18

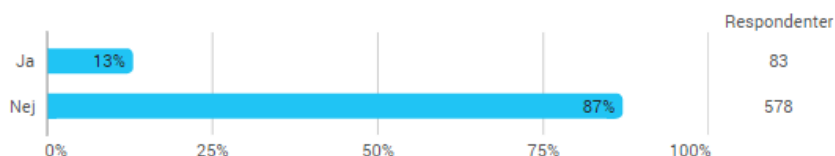
Projekt: 5531 Styrk bedriften med best practice og høst de næste frugter

Danske mælkeproducenter med DMS besvarede i marts 2021 nedenstående spørgsmål om deres erfaring med medarbejderrekruttering og -oplæring (surveyxact). 775 mælkeproducenter besvarede hele spørgeskemaet.

Hvor mange medarbejdere har du?



Har du en fast, nedskreven oplæringsplan for nye medarbejdere?



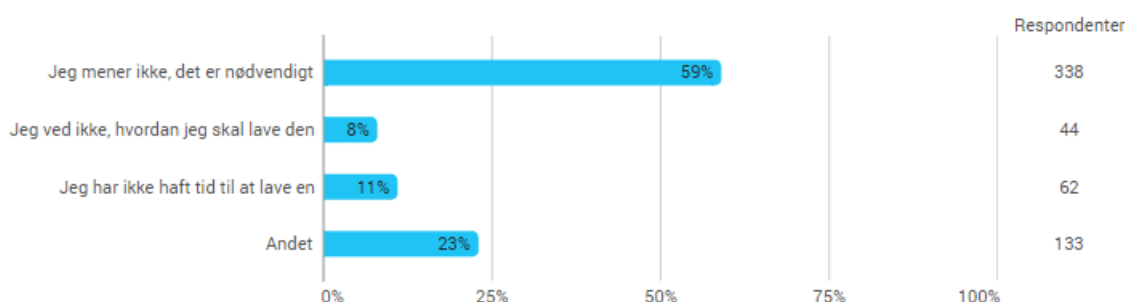
Hvorfor har du en fast nedskrevet oplæringsplan for nye medarbejdere?

- Det gør det nemmere for den nye medarbejder
- for at sikre, at opgaverne løses som vi forventer og de ved hvilke krav vi stiller
- Nu er det ikke så tit vi skifter medarbejder men dem vi har prøvet det med er kommet meget hurtigt ind i tingene. Nu er det ofte mine ansatte som giver erfaringerne videre og de nye gr med som føl i en uges tid
- Det er meget nemmere når man har en plan
- For minimere evt tvivl om de enkelte gøremål
- Fordi vi køre meget efter fast planer
- Vi kommer bedst fra start med en on board plan for den enkelte
- Fordi tingene skal gøres ens lige meget hvem der udføre opgaven
- En nye arbejder altid sammen med en erfaring.
- Fordi det er vigtigt at de får rutiner på plads hurtigt. I starten er der mange informationer for nye medarbejder og det kan være svært at huske, de fleste syntes det er rart at ha en form for list at kan tjekke op på
- For at give en ensartet oplæring
- For at de kommer bedst muligt ind i jobbet, og lykkes med deres arbejde.
- Så bliver tingene gjort ensartet og rigtig.
- Hvad de forskellige arbejdes opgaver er, og hjælpes vi af i starten
- For at kunne oplære nye medarbejdere optimalt

- For at få de nye medarbejdere til at forstå hvilket mål vi skal nå, og vi alle gør det samme for at nå dem
- arla gård
- For at de hurtigt lærer vores arbejdsrutiner
- for at være sikker på at de ved hvad de skal gøre i en given situation
- da det er først års elever i generelt har
- Det er en arbejdsplan som er rar for den nye medarbejder at have, for at vide hvad han/hun skal nå, så kan vedkommende bedre planlægge sin tid og skal ikke spørge så meget.
- det er nødvendigt for at få ensartethed hos køer og kalve
- For at gøre opstarten så så overskuelig som mulig og give den nye medarbejder ro i opstarten.
- for klare og vis igen igen indtil de kan
- Så de er oplært ind de bliver sluppet fri på egen hånd
- Kvalitet i arbejdet. Alle skal malke på samme etc.
- Det er en stor fordel for begge parter at der er en "manual" til faste arbejds-gange
- Fordi det kræves
- Apv og mælkeprotocoller
- Er med hele vejen rundt på gården Så de kender det nu.
- for at den nye medarbejder bliver informeret på samme måde af alle
- Det har givet ro at have alle faste procedure nedskrevet samt en 14-dages plan for de første 2 uger. Derefter holdes et møde om hvordan det går, og så laver vi sammen en 4-ugers plan. Det er let for medarbejderen at forholde sig til samt overskueligt for lederen.
- for at have nogle tjeklister , så intet glemmes
- vores arbejdskraft er udenlukkende danske elever og for at være sikker på at de kan udføre arbejdsopgaverne følges planen for at sikre de kan løse de opgaver de har fået ansvaret for
- Primært til malkning hvor det er vigtigt alle har samme rutiner og arbejds-gange. Udenlandsk arbejdskraft til lav løn giver høj udskiftning i bemanningen. Men kan fungere med faste rutiner og arbejdsplaner.
- For at give nye medarbejdere en god arbejdsstart
- Det er den samme mand der lærer nye op så de følger vores rutiner.
- Eller flyder de vigtige punkter ud i sandet og oplæring tager for lang tid
- For at de får en god start og vi alle er mest effektive
- Sop
- Fordi det giver tryghed og bedre overblik.
- For at få den bedste indlæring og at alle gør det ens
- alle bliver oplært ens
- så ved de hvad de kan forvente af praktikopholdet
- For at de ikke skal glemme noget
- de skal se efter når de arbejder med dyerne
- Fordi vi har et ønske om at opgaverne løses så ens som muligt. Vi har nogle standardprocedurer som vi ønsker fulgt, når der er en vejledning på skrift, er det meget svært at sige - det er der ingen der har sagt eller det vidste jeg ikke.
- For at sikre at alle gør tingene på samme "måde"
- Det gør det hele lettere forståeligt for den nye medarbejder.
- hurtig oplæring
- Deres opgaver er nedskrevet, så de når de er introduceret, selv kan gå i gang. de teoretiske tager vi når de er klar til det.
- så kan de se hvordan det skal være

- Så pasning og malkning bliver så ensartet som muligt for dyrene
- Så alt bliver gjort ens hver gang
- for at kørerne ikke kan og mærke hvem der malker
- har vikar ansat
- For at komme rundt om det hele
- For di det giver medarbejderen en god ro ved at kunne sikre sig at man har husket alle og hvordan opgaverne skal løses.
- FOR AT DET GØR DET LETTERE FOR ALLE AT HAVE NOGET AT FORHOLDE SIG TIL OG DEREFTER KAN MAN FINDE DEN MÅDE OG UDVIKLE SIG / STEDET PÅ
- For at minde om at få ting gjort rettidigt og ens
- Det virker rigtig godt og sikre at de hurtigt er inde i rytmen
- bruger den til arlagården
- det er nemt for medarbejder og arbejdsgiver når der er noget som man kan finde frem og læse op på.
- Fordi det er vigtigt. Ellers får vi ikke value for money
- Så kan vi bruge den hver gang vi få en nyt med arbejder
- LOV
- malke proces. andet er sidemand's oplæring
- det er nemt
- Det er lettest for mig at gentage samt for den nye medarbejder at forstå virksomheden
- ved de arbejdes opgaver som er store har vi nedskrevet hvordan det for går (malkning) (kalvefodring)

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



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

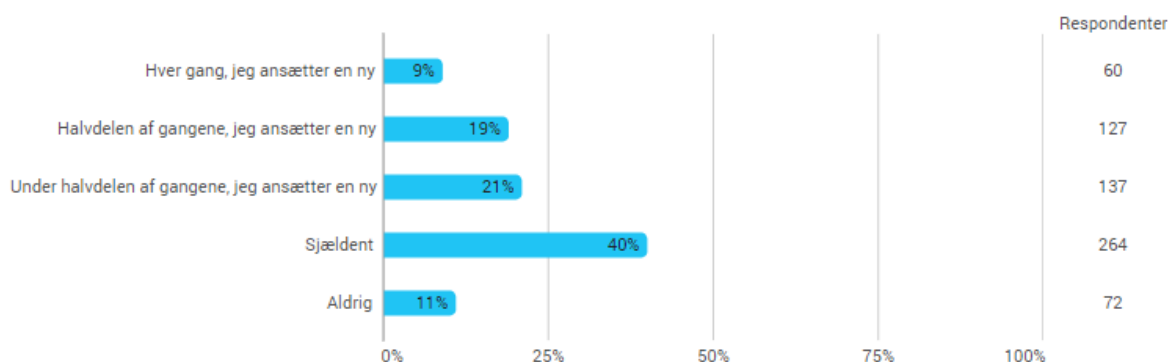
- han har været her i 5 år
- Vi har faste måder at sætte nye medarbejdere igang på. Men de er ikke nedskrevne. Bl.a. fordi vi snakker om dagens opgaver både ved morgenkaffen og aftensmaden. Og ender også med at snakke om hvordan dagen er gået de samme steder. Plus vi selv arbejder med, når vi oplære nye elever.
- Vi lære ikke ens. Jeg tror ikke på one size fix it all.
- Pt har vi ikke elev. Når ny elev starter til sommer laver vi en plan sammen den første uge han er her
- vi laver en ny, når der kommer ny medarbejder. da de har forskellige behov
- Individuelt hvordan forskellige elever skal startes op
- Der er ikke to mennesker som er ens....mine ansatte har været her i 45 år
- Den nye medarbejder følger med ejer rundt den første uge, hvor jeg viser hvordan vi gerne vil have udført de forskellige arbejdsopgaver

- Jeg har kun haft en medhjælper
- Der er forskel på medarbejdernes begynder niveau, derfor har vi ikke en standard oplæringsplan. Der er en oplæringsplan til de enkelte arbejdsopgaver.
- skifter ikke medarbejder ret tit
- jeg har en plan
- Nye medarbejder går med sammen med ejer og driftledere
- burde jeg måske også have.
- Det er sjældent jeg får ny medhjælper og de er meget forskellige og skal oplæres meget forskelligt
- Har ikke nye medarbejdere
- medarbejderen har været her siden 2006
- Den sidste vi ansatte har været her 6 år.
- Jeg er som regel selv med de første dage og skifter meget sjældent
- vi har ansat vores første medarbejder for et halvt år siden, og hun har flere års erfaring, og vi mener at en mundtlig oplæring er nok
- oplæring sker ved at følges med ældre medarbejdere
- Lav udskiftning
- Skifter sjældent medarbejder
- Vi har nedskrevet opgave/rutine plan. Jeg følger selv op dagligt
- Vi taler sammen og arbejder med nye medarbejdere i oplæringsperioden.
- Jeg oplærer selv
- Jeg er selv meget med i det daglige arbejde, så jeg står selv for oplæring og træning
- Mener sidemandsoplæring er bedre
- Det er meget individuelt fra medarbejder til medarbejder
- Ingen elever
- den elev der skal på skole oplære normalt sin efterfølger
- vi oplære efter look an follow i starten.
- Nye medarbejdere er fast tilknyttet en fast medarbejder de første 14 dage
- Skifter meget sjældent medarbejder
- svært at kæmpe alle over en kam , nødvendigt at vurdere hver enkelts evner
- ikke nye medarbejder i mange år
- Fordi det er unge drenge efter skoletid
- Fordi der er meget stor forskel på hvilken medarbejder der starter
- Bliver lavet målrettet til de nye ansættede elever efter erfaring.
- Vi er kun familie der arbejder her
- Vi har en fantastisk dygtig fodermester ansat. Han er selvkørende
- Har kun haft få nyansættelser de sidste år.
- Vi har haft elever i mere end 20 år og tager den på rutinen. Planen er god nok - men ikke nedskrevet
- det er individuel hvad de forskellige kan og hvor hurtigt de kan
- Ejeren står for oplæring
- ikke nedskreven, men learning on the job / samarbejde med erfaren medarbejder op til 'nye' kan klar jobbet selv
- har det ikke nedskrevet men er med i oplæring
- der er nedskrevne rutiner for alle opgaver - men der er meget forskel på hvor hver enkelt starter erfaringsmæssigt
- Nuværende medhjælper har været her i 4 år, ham han afløste har været her i 14 år.
- Har en ansat og har haft ham i snart 14 år
- det er meget firkantet hvordan de oplæres, men ikke nedskrevet på papir
- Det er min søn der er med i bedriften

- vi har haft den samme person ansat i mange år
- Det er længe siden at jeg har haft en ny medarbejder
- Vi oplærer medarbejderne ud fra deres kunnen/erfaring
- Det er sjældent vi får nye medarbejdere
- Fodermester står for oplæring, det er praktiske opgaver
- ansattes gns tid ansat 10 år så ny hvergang
- de er med helle vejen rundt, og skal prøve det hele
- Vi har meget stabile medarbejdere som har været hos os i mange år, så det er længe siden vi har haft behov for at oplære en ny.
- Jeg sidemands oplærer
- vores medarbejdere er hos os i lang tid en i 27 år
- Har ikke skiftet medarb i flere år.
- Har kun medarbejdere med +3 års ansættelse
- Med 1 ansat bruger vi den første måned på at få faste rutiner, det er ikke alle der har samme kunen Ikke alle har samme evner
- Det tilpasses individuelt
- Forskellige kompetencer når de starter. Har ikke startet nye de sidste 3 år.
- bliv vurderet efter elevens evner og erfaring
- Vi har stabile gode medhjælper som har været her i flere år
- mine medarbejder har ikke brugt dem.
- Vi tager det lidt efter hvad de kan modtage.
- Har medarbejdere i land tid af gangen
- ejer og ny medarbejder går sammen den første uger
- Mangler et program fra landbrugsskolerne
- Har ikke skiftet medhjælper i 11 år.
- Der er stor forskel på de medarbejdere vi ansætter, de kompetancer de har og dermed udviklingsmuligheder fremadrettet.
- medarbejderne er forskellige, så de får en individuel oplæring
- de har forskellige måder at lærer på
- har haft den samme i 10 år. så viskifter ikke hvert år
- oplæres af de andre ansatte og mig selv
- Jeg fortrækker at forklarer tingene og besvare eventuelle spørgsmål
- Den samme medarbejder i 20 år
- Vi (de to ejere) sørger selv for oplæringen.
- bareikke gjort det og medarbejdere ikke intreserede
- der er stor forskel på hvad de kan
- skifter ikke medarbejder så tit.
- Skifter ikke medarbejder
- Vi tager oplæringen løbende.
- god ide
- Hver medarbejder behandles individuelt efter erfaring og evner
- JEG HAR OPLEVET AT DET ER RET INDIVIDUEL FRA ELEVE TIL ELEV
- Driftsleder opgave
- Medarbejderne er forskellige mennesker, og behandles forskelligt
- Synes ikke det er nødvendigt. Vi spiser morgenmad og frokost sammen, så alle får den samme information.
- vi oplærer efter hvordan medarbejderen kan tillære sig arbejdet
- Jeg er selv i stalden
- Fordi at det er meget forskelligt hvilken baggrund de har, og hvor meget de kender til arbejdet i forvejen. Derfor finder vi en individuel løsning.
- vi klarer det uden
- ægtefælle

- Mine medarbejdere har været på bedriften i hhv 5 og 15 år
- I løbet af året er han med i alt hvad der foregår
- Meget lav udskiftningsprocent
- afhængig af behov.
- praktisk og mundtlig oplæring
- Jeg har den samme medarbejder i 6,5 år
- Fordi tingene ændre sig gele tiden
- vi har kun en timelønnet aftenmalker
- Medhjælper er 6 år på anset sønnen hjælper til
- Hver gang vi ansætter en medarbejder skal oplæringen tilpasses medarbejderen
- Fordi stillingerne er meget forskellige
- jeg lærer dem selv op og tager os god tid til det
- Har mange faste retningslinjer/ beskrivelser for hvordan vi gør bestemte ting/opgaver. Derudover skifter jeg sjældent medarbejder.
- Jeg har 1 - 2 ansatte der oplærer dem et x antal dage hvor jeg følger op på sidevejen.
- Jeg er altid med i stalden
- Har haft den samme mand i 4 år der før 10 år vil gerne have et overlap på 1 mdr
- Har ikke haft et behov for det
- inden for det sidste år er vibegynt at malke med roborter vi hade oplæringsplan til malkestald og vi har ikke fået nye medarbejder
- Vi har faste rutiner, de vi lærer dem, men det er ikke skrevet ned
- Der er ikke 2 som skal oplæres/honters ens
- ansat som malkere og lidt andet
- Medarbejderen som jeg har er udlært
- Han har været her i 13 år
- Jeg er gift med min medarbejder...
- Når vi ansætter nyt personale bruger vi følordning i en periode
- Jeg har en strategi og mening om at de forrige elever skal gøre det for også at udvikle dem og give dem noget læring i at lære en anden op. et stykke papir er koldt og ikke personligt. vores hverdag kan være meget varieret og derfor ikke nemt at skrive ned på et stykke papir.
- Det har ikke været aktuelt
- Nye medarbejdere går med som "føl" i 14 dage
- Få ansatte
- De får oplæring sammen med en medarbejder gennem nu 6 år + konen gennem 35 år samt ejeren og
- vores medarbejdere har været hos os i flere år og en ny oplæres af de forskellige ansvarshavende i hver deres område
- Det er vores søn som skal overtage
- taler med medhjælperen hver dag, og taler om tingene

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



Hvorfor tror du, det er sådan?

- Jeg er heldig at få ansat dygtige folk
- Jeg må være god til at vurdere folk ved ansættelsen.
- Vi starter alle vores elever med INGEN forventninger. Og tager udgangspunkt i den første uge sammen med dem. Allerede efter første uge har vi en snak hvor vi fortæller hvad vi oplever og hvad vi tænker kan blive områder der skal arbejders specielt meget med. Nogle elever kræver meget instruktion og andre lidt. Det vigtige er, at der er plads og tid til indlæring. Det kræver en del af os som praktikværter. Nogle, elever forstår at tage opfordringen og andre gør ikke. Men opdragelse hjemmefra har da utrolig meget at sige i denne forbindelse. Empati. selvstændighed, ansvarlighed og indstilling til at arbejde sammen.
- Det er som regel udlændinge
- De er ikke klædt ordentlig på og er ikke vandt til ansvar
- Vi har haft forskellige elever. Nogle med landbrugsbaggrund og nogle uden. Skolen kan ikke lære nok pga elevernes forskellighed.
- Medarbejdere fra Østeuropa går hårdt efter pengene, danskere kan vi ikke få til at malke
- Der er for få elever med den rigtige motivertion Og ingen fodermester at få .og så er der eux de har 1.5 års erfaring mange af dem tager produktionslederen så tror de de kan lede noget men det kan de ikke for de har ingen praktisk erfaring
- vi så heldige, at vi har forholdsvis faste medarbejdere
- Dårlige lærepladser
- Min erfaring er at hvis ansatte brander for det de har med at gøre kan de lære meget hurtigt. Omvendt op af bakke
- Er samme med min bror som kender bedriften ligesom mig
- Alle medarbejdere søger selv jobbet uopfordret i god tid - ofte dem der kan og vil
- Men vil gerne tro at det kan være en udfordring
- Udvalgt med omhu
- Unge fra dk tror at med to gange 1/2 års praktik så kan man det hele. Og når de så har siddet på skolen og taget en produktion leder uddannelse så kan de hele og ved alt det giver en skuffelse hvergang
- Vi giver os god tid til at hjælpe nye folk i gang. Vi har nedskrevne arbejdsplaner for arbejdet i kostalden og med opdræt.
- Bruger meget tid på at vurdere de menneskelige kompetancer
- jeg er omhyggelig med at finde den rette elev det er gået godt . nogle ved ikke hvad de vil og kommer pludselig ind i landbruget

- Vi oplever det på leder niveau mange starter for tidligt på den sidste del af deres uddannelse uddannet agrarøkonom som 21 årige er for tidligt .
- Vores 2 faste medhjælpere har begge været her i 14 år, så de er oplært. Vi får en ny elev en gang i mellem. Der forventer vi kun at de møder op og er positive, så lærer de hurtig de forskellige arbejdsområder at kende.
- Det ved jeg ikke. Gør du?
- Fordi de ikke har interesse nok i det.
- Voksen medarbejder
- vi har praktikanter fra udlandet.
- det er svært for vi har kun ukrainer
- Vi har de samme 4 ansat, det er dem der bestemmer.
- Jeg vælger nogle som jeg synes godt om. Har altid haft et godt forhold til de ansatte, så kommer det andet af sig selv
- De unge har for travlt med at komme igennem skole forløbet. De har teorien men alt for lidt praktisk erfaring til den løn de tror de skal ha.
- vi har for første gang, for et halvt år siden ansat en medarbejder, så vi har ingen kommentarer til dette spg
- Bruger god tid til at spørge ind til ny medarbejders kompetancer
- Jeg har ikke de store forventninger
- vi taler os til rette
- de samme medarbejder i ca. 10 år
- prøver at vælge de rigtige
- Man vil tit gerne lyde lidt bedre end man er når man søger nyt arbejde, så det er nok en stor del af forklaringen
- De prøver vel på at sælge sig bedst muligt.
- Ånden og ansvars bevidstheden mangler. Dem jeg selv har udlært brænder for vores landbrug.
- Det er udenlandsk arbejdskraft uden erfaring
- vi ansætter helt "grønne" elever og de har oftest ingen erfaring med landbrug . Det vigtigste er at de er mødestabile og åbne for at lære noget
- De bliver oplært på stedet. Jo mindre de ved fra starten, jo færre dårlige vaner.
- Jeg forventer mig sjældent meget af en ny medarbejder. De får alle sammen lov til at starte samme sted på ejendommen og så kan jeg hurtigt fornemme, hvor meget eller lidt de kan, og så tilrettet lægger jeg oplæringen derefter
- Der er da ingen der gider landbrug
- Fordi jeg sjældent har behov for nyansættelser. Ved nyansættelse kendes vedkommendes faglige kompetencer efter grundig ansættelsessamtale og faglig dokumentation.
- Det skyldes, mange af de unge har været på store bedrifter hvor de arbejde inden for meget afgrænsede områder, freksempel malkning , og dermed er specialister på det felt, men mangler erfaring og viden på mange andre områder, til trods for de er faglærte eller produktionsleder
- Jeg har ikke haft så store forventninger(flex jobbere) som har overrasket positiv og som så har været her i 5-15år ☺
- Ansatte 2 elever 1 flex
- For dårlig uddannelse (praktik) mange steder får de ikke lov at være med hele vejen rundt på bedriften, men bliver sat til det "nemme" arbejde
- Er ny etableret så har ikke grundlag for vurdering af dette
- Ens egne forventning må ikke sættes for højt. Vi ønsker at oplære i samarbejde Vi har aldrig søgt folk.
- ????? vi kunne jo sænke forventning
- vi taler sammen. jeg har mine medarbejdere flere år.

- Ikke relevant, da de som regel ingen erfaring har med landbruget, så vi starter der hvor de er. Og de er jo ikke under en landbrugsuddannelse når de er her.
- Hvis det er en elev der starter så forventer jeg egentlig ikke at de kan noget
- Faktisk vist vi det de fleste gange i forvejen men hober at de nok kunne lære dette. Med for få ansøgninger vælger men nogen gange at acceptere at de ikke hel oplever til hvad men efterspørge det med vi venter gerne til den rigtige er svært når men mangler.
- De er gerne startet som et fritidsjob efter skoletid,
- Vi betaler en god løn til den bedste.
- +90% af de ansættelser vi har haft, har været elever. Der er forventningen ikke så stor...
- Kommer alle sammen fra udlandet. ingen kendskab i forvejen fra deres fagligheden. Try and seek untill you find a 'good' one.
- forskellig forventings afstemning
- elever/medarbejder i landbruget kommer ikke hele vejen rundt længere i bedriften. Nogle står for malkning, kalve, ungdyr - mark. Men vi glemmer ofte at få eleverne klædt på hele vejen rundt
- Har ingen belæg for at svare på spørgsmålet grundet den meget stabile medarbejder. Da jeg ansatte ham for 14 år siden, var han den eneste kvalificerede danske medarbejder, som søgte, så der er klart et problem, som stadig eksisterer
- ansætter altid første gangs elever, så er der ikke noget at blive skuffet over, bare de kan lide dyr og er ærlige så kommer vi rigtig langt.
- de er helt ny og nogle har ikke været på en gård før
- Jeg har nok for høje forventninger
- Vi ansætter en ny førsteårselev hver år, det er forskelligt hvad de ved i forvejen men de skal under alle omstændigheder lære det hele forfra. En interesseret elev der ikke har ret meget forhåndsviden er nemmere at lære noget end en elev der mener han kan det hele.
- de udenlandske medarbejdere kommer tit direkte fra hjem landet
- de kommer uden kendskab til landbrug
- Har ikke ansat nogle nye medarbejder.
- Skifter ikke folk særlig tit
- det er svært at få folk med erfaring og interesse med køer
- MERE OPLÆRING PÅ SKOLE
- Vi har ikke søgt nogen med specifikke faglige kompetencer. Men tror det handler meget om det stillingsopslag man får lavet som arbejdsgiver.
- undervisning har fulled med landbrugs udvikling
- Elever har for lidt praktik inden de er færdig uddannet
- vi rekrutterer ofte medarbejdere der har arbejdet i andre erhverv, så en ny medarbejder bliver sat på hold med en erfaren medarbejder indtil de har forstået opgaven
- Jeg oplever nogle gange der er unge mennesker der "sælger sig" sig lidt for godt. Og kan derfor ikke lever helt op til hvad de har lovet, men det er ikke en generelt problem.
- Færre er opvokset på en gård eller nabo til en gård. Så nogle ting kan man selvfølgelig ikke forvente. Derudover får de selvfølgelig masser god teori på landbrugsskolerne, men det er ikke for alle lige nemt at omsætte viden i praksis.
- Der er ikke to bedrifter der bliver drevet på samme måde
- Jeg forventer ikke så meget
- Vi kender ofte de folk vi ansætter. Mht praktikanter forventer jeg ikke noget udover deres arbejdsmoral skal være i orden

- Jeg skifter sjældent medarbejder
- Jeg lyder nok som en gammel sur mand,, men de aspiranter der kommer fra den lokale landbrugsskole er ret langt fra livet i en kvægbesætning, desværre, og de møder først virkeligheden når deres praktikperiode starter, skolen gør ikke noget for at forberede dem,, det kan kun fungere hvis forældrene spiller med, det er vigtigere at gå den vej end at forsøge at ændre på skolens tilgang.
- udlandske medarbejder siger for det meste bare ja il alt stort set for det er de vant til hjemmefra
- Fordi jeg ikke er god nok til at vurdere dem ved jobsamtalen
- Jeg ved at de ved noget de kommer fra Romania og kommer kun for penge skyld
- ligegyldigt. de skal alligevel o-stilles. for at komme op på vores måde
- Forventningerne ligger hos lederen, om hvordan de oplærer for at få det bedste ud af alle medarbejder.
- Vi har kun elever
- ikke for store forventninger
- Jeg skifter ikke medarbejder så tit. Første samtale går vi først en tur igennem stalden. Efter en time plejer man at have en god fornemmelse. Bliver ikke ansat med det samme. De kommer først 2-3 dagen på prøve.
- Jeg har ansat en mand som jeg kendte fagligheden på.
- De har ik noget muligheder for at få det. Landbrugsskoler har desværre ik nogle dyr de kan arbejde med. Og få forstyrrelse ang håndtering
- Helt nye unge elever
- Fordi jeg aldrig har prøvet at søge folk Vi er i den heldige situation at vi siger nej til flere an søgere hvert år Mange af vores ansatte har været her i mange år, både danske og udlændinge
- De har ingen opvækst vedr landbrug
- skifter ikke så ofte ud i personale
- På grund af specialisering på gårdene
- mangel på arbejdskraft plus for ringe oplæring kvalifikationer under deres praktiktid
- Måske lave forventninger.
- Vi mener man bedst bruger ansattes styrke og udvikler på det andet over tid
- Tit har medarbejder kun haft enkelte arbejdsopgaver. Jo større bedrifterne bliver jo mindre medarbejder bliver der som kan alle eller mange forskellige arbejdsopgaver.
- Passer godt på dem jeg har, så skifter sjældent 😊
- fordi jeg har lidt kendskab til dem jeg ansætter
- man får ikke altid hele sandheden fra eleven og tidliger praktikplads
- mange steder udføre de kun en arbejdsopgave feks. malkning eller kalvepasning og kommer ikke til at lære andre opgaver end den ene
- Medarbejder og ejer har ikke samme krav/forventninger.
- Forventningsafstemning, fra begge sider
- Næsten kun udlændinge har søgt min stilling. Dem der har været på dansk landbrugsskole, har ikke levet op til mine forventninger.
- Ofte er det også manglende inetresse. Mange ønsker hurtige penge og det kan være svært at spotte den type medarbejder ved rekruttering.
- Jeg er hold op med at have forventninger.
- Kun ejer og søn
- Det kan være aldersforskel og måske selve medarbejdesøgningen.
- De ved ikke hvad det drejer sig om at komme ud og få et arbejde på landet

- Landbrugsskolen stiller ikke store nok krav til hvad det vil sige at værre faglært landmand. Eleven for bevis på at han er faglært men har kun kompetencer til landbrugs assistent.
- fordi underviseren på landbrugsskolerne selv har for lidt praktisk erfaring, så derfor er det svært for dem at få sammenhæng i teori og praksis
- Mangel på afstemning af forventninger.
- Er for positiv over hvad de egentlig kan. Stillet (for) høje krav
- Forventnings afstemmer inden ansættelsen
- Prøver at sortere de værste curling børn fra
- Fordi at mange unge ikke har en fortid/opvækst i landbruget. Det behøver ikke at være negativt, men det gør bare at vi starter et andet sted end vi lige havde forudset
- Har ikke haft ret mange medarbejdere, så jeg mangler nok lidt værktøj til at "gennemskue" dem og deres kompetencer.
- Det er ukrainske elever, og de har ingen erfaring
- Vi skifter meget sjældent medarbejder
- Fordi vi har så mange
- Det har snart set været vær gean vi har fået nye praktikanter, men håber det er slut nu hvoer der ikke kommer flere frfra Ukraine
- Vi bruger praktikanter fra udland og de starter fra nul hver gang
- Min forventninger ligger måske for højt
- har kun prøvet at ansætte 1 medarbejder
- jeg gør meget ud af at sikre mig at kompetencerne er på plads inden ansættelse
- Baggrund
- de har været meget udfordrede på det praktiske her i coronatiden
- Fordi de ikke har kendskab til landbruget
- Ingen nye i 20 år
- jeg har elever og udenlandsk arbejdskraft så jeg har ikke de store forventninger
- uvidenhed og ny elever som kommer lige hjemmefra mor skal lige i gang med at tænke selv.
- store landbrug hvor de ikke kommer hele vejen rundt i bedriften + timeløn så vi er nød til lære dem op i få arbejdes rutiner så de hurtig kan tjene deres løn
- Grundighed
- Vi tager ikke noget for givet, og har folk med til en prøvemalkning. Her kan man fornemme hvad de kan, og vi får snakket om mange ting
- Ved ikke om jeg havde forventewt nen klart mangel på det Nogle er slet ikke intereserede
- Vi bruger udlændinge og de vil bare gerne tjene penge men har ingen faglig viden
- Der er en del som oversælger sig selv ved en jobsamtale. Det er ikke nemt at give negative anbefalinger selvom det godt kunne være relevant en gang i mellem.
- de får ikke noget lært rigtig i praktik
- vi har flest elever
- Der er nogle der har job i landbruget fordi det er den mulighed de har.
- jeg sætter vel mine forventninger tilpas lavt, til ikke at blive skuffet
- Manglende rutiner
- Det er meget længe siden jeg har haft behov for at ansætte en ny. så jeg har ikke noget bud
- Skifter sjældent medarbejder
- 2 af vores ansatte er 1. års elever, og deres viden er begrænset, derfor sætter vi kun forventninger til dem om at de har lyst til at lære, og tager den derfra. Vores

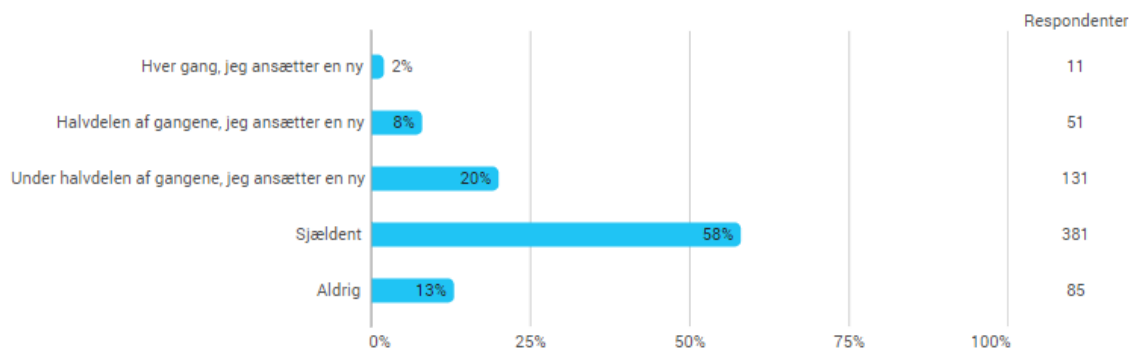
fodermester er ansat efter en lang ansættelsessamtale, hvor der er blevet forventningsafstemt hvad vi forventer af ham og hvad han kan forvente af os.

- har ikke ansat en ny medarbejder, de sidste 15 år
- Jeg har 2 udlandske praktikanter. Jeg ved når de kommer aner de intet om køer. De andre er danske dem har jeg kendt på en eller anden måde inden ansættelsen så derfor ved jeg hvad jeg ansatte inden jeg såge godt for sammenarbejdet. Har ikke danske praktikanter da 50 % af dem (undskyld udtalelsen) nogle forkælede børn uden erfaringer inden for erhvervet og det skal de have en for høj løn for.
- Vi har ikke skiftet særlig meget i vores ansat
- Har ikke andre ansatte end min far.
- Det er meget forskellighed på indstillingen til arbejdet. nogle går meget op i det og andre er der for at tjene pengene. Det kræver en stor omstillingsparathed at følge med i udviklingen omkring landbrug.
- Ingen er fuldent, men forhåbentligt modtagelige for mere og ny læring
- Jeg udvælger mine medarbejdere
- der er meget få der mangler arbejde
- Har haft den samme i 7 år.
- Enten fordi de oversælger sig selv, eller fordi vi ikke får spurgt nok ind til deres erfaring.
- spørgsmål er ikke relevant for mig ; en ansatte er vores son , den anden er et flexjobber med 15 timer og fast arbejdet
- fornemmelse
- De nye medarbejdere over vurderer deres evner/ eller er ikke godt nok uddannede. Landbrugskolerne får penge for flest mulige elever igennem deres system og ikke for kvaliteten. Som arbejdsgiver skal vi bruge utroligt meget tid på bare opdragelse, sammen med oplæring.
- Jeg er god til at læse folk ved jobsamtalen og referencer.
- fordi halvdelen af dem vi har kommer fra udlandet og det er ikke faglært
- Det er en flygtning fra Eritrea vi har nu + en flexjobber 10 timer om ugen. Vi har selv oplært dem
- har kun haft en ansat i 3 måneder og han er meget kompetent
- god rekutering
- Gør meget ud af, inden ansættelsen, at finde ud af hvad de kan
- Det er nok mest op til ejeren / lederen
- Typisk går den nye medarbejder 1-2 uger sammen med den tidligere ansatte, derved får den nye et godt indblik i de daglige arbejdsrutiner
- Det er udlændinge der primært bliver udskiftet
- Fordi deres praktikværter ikke har brugt nok tid på dem
- det de ikke har kan de lære
- mine har været her i 20år nu
- Prøver og spotte ansøgers indstilling til tingene, om det er noget der passer ind her
- vi har kun haft denne ene ansat
- Ved ikke
- fordi vi har oftest unge elever
- Det er svært især at finde dygtige engagerede danske medarbejdere og jeg synes at uddannelsen er blevet for specialiseret og der er alt for lidt forståelse for den samlede enhed man kan kun se de problematikker der hører under ens eget speciale
- Ufaglærte udlændinge oversælger ofte egne evner ved jobsamtalen.
- skifter dem helst sjældent

- de får for ringe oplæring som elever
- de har ikke mødt modstand og tror de har deres mor med på arbejde
- Det handler vel om at undersøge deres kompetencer inden ansættelse og ikke at forvente mere end det der er realistisk.
- de er ufaglærte
- Vi har hovedsageligt ansat praktikanter udenlands fra, og derfor former vi de nye ansatte efter deres opgaver. Det fungerer fint.
- Udenlandske medarbejder. Skriver dem bedre.
- Har lav forventninger til faglige kompetencer, bare hvis hvilen er tilstedet til at få de faglige kompetencer
- Har ikke de store forventninger til vores nye medarbejderes viden om det vi gør, for det de ikke kan, kan de lære med den rette oplæring, tålmodighed og støtte. For mig er det mere vigtigt at de har lysten og nysgerrigheden til at lære
- Find den rigtige mand og pas på ham
- Manglende kommunikation ved ansættelse, mange nye medarbejder uden meget uddannelse
- Jeg se kun de gode i menneskerog så tror jeg det er sådan at de gerne vil fremstå som dygtig og faglig så de overdriver egne evner. Vi har en søn på landbrugsskole han kom hjem og fortalte at de hade fået at vide at til job samtale skal man frem sig selv og det er ok at overdrive
- ansætter uden erfaring
- Vi har et høj pasningsniveau, og tit har folk ikke prøvet det før, fx at man acceptere en halt ko i flere dage! Jeg oplever at folk desværre oversælger sig selv, og efter få uger lure man hurtigt at niveauet skal lidt ned, for at de ikke drukner i det.
- De tager kun job i landbruget fordi de ikke har andre muligheder
- Nu er det næsten altid elever jeg har. De kan være svære at bedømme på hvad de kan ved samtalen.
- har kun elever og ingen forventninger til hvad de skal kunne, vil gerne selv lære dem op
- Fordi mine forventninger er realistiske.
- kun meget få nye har erfaring med køer
- Det er ikke altid den nye medarbejder er ærlige ,tror de kan mere end det viser sig
- Fordi jeg har haft den samme medarbejder, ansat i over 7 år
- Ikke relevant
- Ikke godt oplært
- Generelt har nye medarbejdere meget lidt praktisk erfaring da landbrugsskolerne tilskynder til det. Forventer man en lille faglig kompetence bliver man ikke skuffet.
- Jeg forventer ikke de store kompetencer. Vi har erkendt at vi må påtage os oplæring.
- Vi ansætter kun de elever vi tror på
- Nok lidt det alle der ikke kan andet bliver landmand
- det ved jeg ikke
- Jeg kan mærke om de kan det jeg vil. jeg ansætter ikke folk uden jeg har en god fornemmelse, derefter er det ikke deres skyld de ikke har kompetencerne, så er det jo min og mit ansvar at give dem de kompetencer jeg efterspørger.
- Vi har ukrainere. 3 af dem har vi nu haft i flere år.....og de er bare gode.
- Måske fordi det er elever.
- mange elever går ind til et arbejde de ikke andre hvad er pludselig skal de møde til tiden de skal arbejde 37 timer de er alt for lidt forberedt på hvad de møder

- hvis vi ansætter nye starter de som elever/praktikanter og der er forventningerne ikke så høje men bare viljen er der går det som regel
- Vi tænker og agerer ikke ens, så derfor skal vi være heldige at det hele spiller fra dag et. En snak om tingene opklarer tit tingene

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?



Hvorfor tror du, det er sådan?

- Jeg går meget op i at der skal være plads til os alle ned de særheder vi hver især har
- Jeg må være god til at vurdere folk ved ansættelsen.
- i vores situation skal eleverne ikke kun passe ind arbejdsmæssigt. De skal også affinde sig med at bo på praktikpladsen. Og bo på en ø !! Det kan for nogen være en stor mundfuld og det er denne prøvelse der er den sværeste. Hvis vi ellers giver plads til eleven og rummer forskelligheden så plejer det at gå den rigtige vej. Men er elever hjemmefra opdraget til, at det er alle de andres skyld at jeg har det så hårdt, så er det svært at lave om på personen. For så vil de uanset hvad syntes det er dem der bliver set ned på, dem der skal gøre alle møgopgaverne og dem der altid bliver rettet osv osv. Det har meget med indstilling at gøre.
- Måske vi har ry fir at være et godt sted. Vi har ikke søgt i 22 år
- For lille udvalg
- tænker at vi også har været lidt heldige. men prøver virkelig at komme ind under huden på ansøgere.
- Jeg er blevet mere kritisk ved ansættelse
- Ingen kommentar
- Udvalgt med omhu
- Kun når jeg tager danske
- God jobsamtale og prøvepraktik
- forventer måske for meget i forhold til det sted de er i uddannelsen. Mener at de har for lidt praktisk erfaring. for hurtig udannelse.
- så blir de ikke ansat
- Fordi jeg har bestemt mig for at fokusere på de ting de er gode til og hjælpe dem med de ting de ikke er gode til.
- Det handler om at jeg ikke har nogen forventninger til dem
- ved ikke
- Det har vel noget med kemi at gøre

- Det er noget jeg prioriterer højt når de bliver ansat, ofte er førstehånds indtrykket utroligt præcist. Det er nemt at mærke deres opmærksomhed når vi går gennem bedriften til ansættelses samtalen
- se forrige spg
- Ligger stor vægt på det ved ansættelse
- Vi ansætter sjældent nye medarbejdere
- Udenlandsk arbejdskraft - nogle tror det er "guld og grønne skove" at komme til Danmark
- Jeg har i de sidste 10 år haft 3 elever som er holdt i utide og det har haft vidt forskellige årsager. en som fandt ud af at passe køer ikke var ham han ville hellere køre med maskiner, en der var placeret på landbrugsuddannelsen af kommunen og havde absolut ingen interesse i landbrug, og en der fik hjemve efter dag 2 han kom fra den anden ende af landet
- Det er svært i praksis fuldstændigt at undgå.
- Fordi vi altid har dem ude og arbejde ved os nogle timer (ca1 dag) inden vi laver en aftale så kan vi lynhurtig se om kemien passer og vi får forventningsafstemt med hinanden.
- Jeg er slem til at kikke på medarbejderens faglige kompetencer og ikke de sociale, hvilket jeg fremadrettet skal have mere fokus på
- Pga grundig afklaring forud for ansættelse
- Det kan siges meget nemt.... Curling-unger der er van til at få alting foræret og ikke har lært at arbejde.
- Fordi vi VIL have tingene til at lykkes Passer de ikke ind lærer vi dem det. Den rette indstilling drejer sig også om læring. Kan de ikke lære at omgås dyr - skal de videre til en anden gård.
- Her er godt at være - for os alle.
- Jeg har prøvet et par gange, at det er svært at motivere de danske elever fagligt, synes aldrig der har været problemer med det sociale
- samme som før. Det hænger lidt sammen. Med den rigtige indstilling acceptere vi meget også de andre ansætte. Vi går meget op i det sociale, men vis de ikke vil dette så bliver det svært. Nogen gange svært at læse ved samtalen vis de gerne vil have jobbet, siger de nogen gange hvad de tror vi gerne vil høre.
- se svar fra forrige spørgsmål
- Ikke grundlag for at svare
- syntes det plejer at gå godt, har da prøvet nogle der ikke ville være landmand alligevel og så må de jo bare ud og prøve noget andet.
- problemet er størst ved danske elever
- Vi er meget åbne overfor forskellige typer mennesker og har altid en i jobprøving eller en flexjobber ansat. Det gør at vi er meget forskellige og skal behandles meget forskelligt. Det er den fastansatte og eleven også meget forstående overfor.
- se forrige svar
- P.t. svært at finde medarbejdere så ofte er to hænder bedre end ingen
- Ikke relevant.
- Det kan jeg ikke svare på.
- dansk medhjælper
- doven
- **DET ER EN NY VERDEN DE KOMMER TIL**
- Man får ikke nedskrevet kulturen i sit stillingsopslag. I nogle tilfælde er landmænd nødt til at ansatte "hvem-som-helst" da det kan være svært at finde folk med faglige kompetencer i forvejen,

- Vi prøver at fordele arbejdet og de forskellige opgaver efter de kompetencer de forskellige ansatte har.
- jeg bruger noget tid til samtale inden der ansættes så f.eks personer uden humoristisk sans er sorteret fra
- Vi har næsten altid haft stor succesrate med vores medarbejdere, især eleverne. Men vi har oplevet de senere år at den desværre er faldende. Deres indstilling og vores forventninger har bare ikke harmoneret. Så vi har fundet ud af at vi skal være mere kritiske ved rekrutteringen med at finde det rigtige match i stedet for at tage dem der er. For der er godt nok stor forskel på top til bund, sådan vil det jo nok være. Men det er der sjovt nok ikke på prisen og tiden der skal bruges på netop oplæringen bliver også til mere
- vides ikke
- De fleste vil gerne gøre det, så godt de kan.
- Er kritisk ved ansættelse men har prøvet at tage fejl. Skifter ikke så tit
- Vi bruger meget energi på at fortælle og værdier og forventninger/krav
- Det er desværre ofte at indstillingen til arbejdet er misforstået, , igen må jeg fremhæve den manglende interesse fra skolens side, de fleste elever finder jo en plads så hvad er problemet,, men hos os kommer der mange ansøgere som kun kender perifært til landbrug, og hvis de ikke får landbokulturen bare lidt tæt på når de er på skolen er det en for stor opgave der ligger hos os.
- Hvis de kun kommer for penge skyld så bliver det ikke noget , men der finde også gode man skal bare finde dem
- De fleste medarbejder tilpasser sig virksomheden
- Vi har kun haft ansat gode og dygtige folk
- Forkælede unge mennesker De har måske solgt sig selv for godt ved ansættelses samtalen
- Vi forventningsafstemmer og så tager vi det som det kommer. Vi fokuserer på det der lykkes og arbejder os videre derfra...
- Vi har et godt tema, som har det socialt godt med hinanden.
- Når vi ansætter en dansker bliver der næsten altid problemer. Når vi ansætter medhjælpere fra Ukraine får vi noget hjælp som vi kan regne med.
- ikke har for høje forventninger i starten
- Vælger de rigtige personer
- Manglende inetresse, er ikke villig til at yde en fornuftig arbejdsindsats for lønnen.
- ?
- fordi underviseren på landbrugsskolerne har for dårlig praktisk erfaring og viden , som gør at de ikke kan få teori og praksis til at spille sammen
- Bruger tid på at finde den rigtige
- Giver mig god tid til at ansætte de rette folk
- har kun prøvet at ansætte 1 medarbejder
- Man har en anden mentalitet i dag end man hade for 20 år siden.
- de er ikke opvokset på landbrug
- Der er altid nogle som har svært ved at tage ansvar.
- opdragelse mangler
- for få der vil arbejde i landbruget
- en enkel gang imellem kan der være lidt med det jeg kalder arbejdsmoral... de springer over hvor det er nemmest, kommer 10 min senere og går 10 min før, eller mangler evnen til at ta ved når det er nødvendigt....
- Her tænker jeg på; når jeg bliver overtalt til at tage en skole dreng/pige ind i deres fritid. Brugen af mobil telefonen i arbejdstiden er et problem. Den

grundlæggende holdning at arbejdet bare er noget der skal overstås, og at det ikke er vigtigt, om det er gjort ordentligt, kan vi ikke med.

- ved ikke
- vi forventer en ansat engagerer sig i vores måde at drive landbrug men det er svært for unge landmænd som kun har en opskrift på optimering og bundlinje, vi må jo forklare os for dårligt
- har kendskab til dem vi ansætter
- Vi har ansættelsessamtaler med flere, når vi ansætter nye elever, og vælger derefter den elev der passer bedst ind i vores team. Det samme gælder fodermesterstillingen.
- Fordi det er udlinge.
- Godt arbejdsmiljø, og jeg selv går blandt medarbejderne
- medarbejderen har i ansættelsessamtalen et ønske om at opfylde og behage, så vedkommende for jobbet. For udenlandske ansøgere er lønnen sat og høj - de har svært ved at finde et sted, der vil betale denne løn - i en samtale kan de derfor alt og er altid villige til at lære - dette giver ofte et realitetsknæk når de starter og meget andet
- Hvis de ikke passer socialt, bliver de ikke ansat.
- Jeg udvælger mine medarbejdere
- ?
- Deres grundlæggende indstilling/ opdragelse. Dette gælder mest for danske medarbejdere.
- Gør meget ud af at fortælle hvilke værdier vi har
- Forventningsafstemning:))
- vi vælger den rette
- vi har vores medarbejder i mange år
- samme vi har kun denne ene
- Vi har nogle meget dygtige engagerede medarbejdere der virkelig går op i deres job og hvis ikke vi får ansat en medarbejder der er lige så engageret så bliver vedkomne frosset ud af det øvrige personale.
- Vi gør meget ud af at tømre vore medarbejdere sammen socialt.
- Det handler vel igen om at finde den rigtige eller at vælge bestemte fra og ikke mindst at være en god og tydelig leder.
- Deres ophav og indstilling til hvorfor de er i Dk er alt afgørende.
- Man skal være loyal fra begge sider
- Det vil ske at der kommer en medarbejder der ikke passer ind i kulturen eller kan lære at passe ind i kulturen.
- ikke tilstrækkelig afstemte forventninger
- To ting mig og kone er ikke gode til at ansætte de rigtig Danske medarbejder og Den danske kultur. landbrug er en produktionsvirksomhed som kører 24 timer Vi opleve flere som meget gerne vil have ansvar og indflydelse men nå det er nem og bekvem altså fra kl 4-5 til kl 12 fra driftsleder som tjener over 40,000 kr i måneden og til eleven alm arbejdet tid. Vores Ukrainske er mere fleksible og forstå nå de har været her et stykke tid at man ikke bare lade en syg ko ligge i morgen
- De vokser altid med opgaverne.
- jeg er vel heldig og har valgt de rigtige
- Fordi mine forventninger er realistiske.
- Fordi jeg har haft den samme medarbejder ansat i over 7 år
- Vi gør meget ud af ansættelsen.
- Vi er heldige at have vores medarbejdere i lang tid. Når vi endelige har brug for nye folk forsøger vi at finde folk som er motiverede. Er motivationen til stede får vi som regel noget godt ud af folk selvom folks evner, såvel bogligt som praktisk

er under middel. Vi må desværre erkende at der er længere imellem de vakse folk. De har søgt andre brancher.

- mange mangler orden i simple ting kan jeg komme op ? Har styr på madpakke har styr på transport Mobilen fylder for meget
- Igen fordi det er vigtigt at mærke efter, før man ansætter og ikke ansætter folk fordi du mangler i nød. men man skal ansætte så de passer sammen med resten af teamet.
- Fordi de går for lidt op i det.
- Det vigtigste er oplæring, faste procedurer, og det har vi, selv om de ikke er skrevet ned alle! Dog har vi omkring kalvepasning nedskrevne procedurer!

STØTTET AF

Mælkeafgiftsfonden