

Verdens bedste arbejdsplads

Herning – Kvægkongres 2020

Kirstine Simoni Faurholt, SEGES Akademi

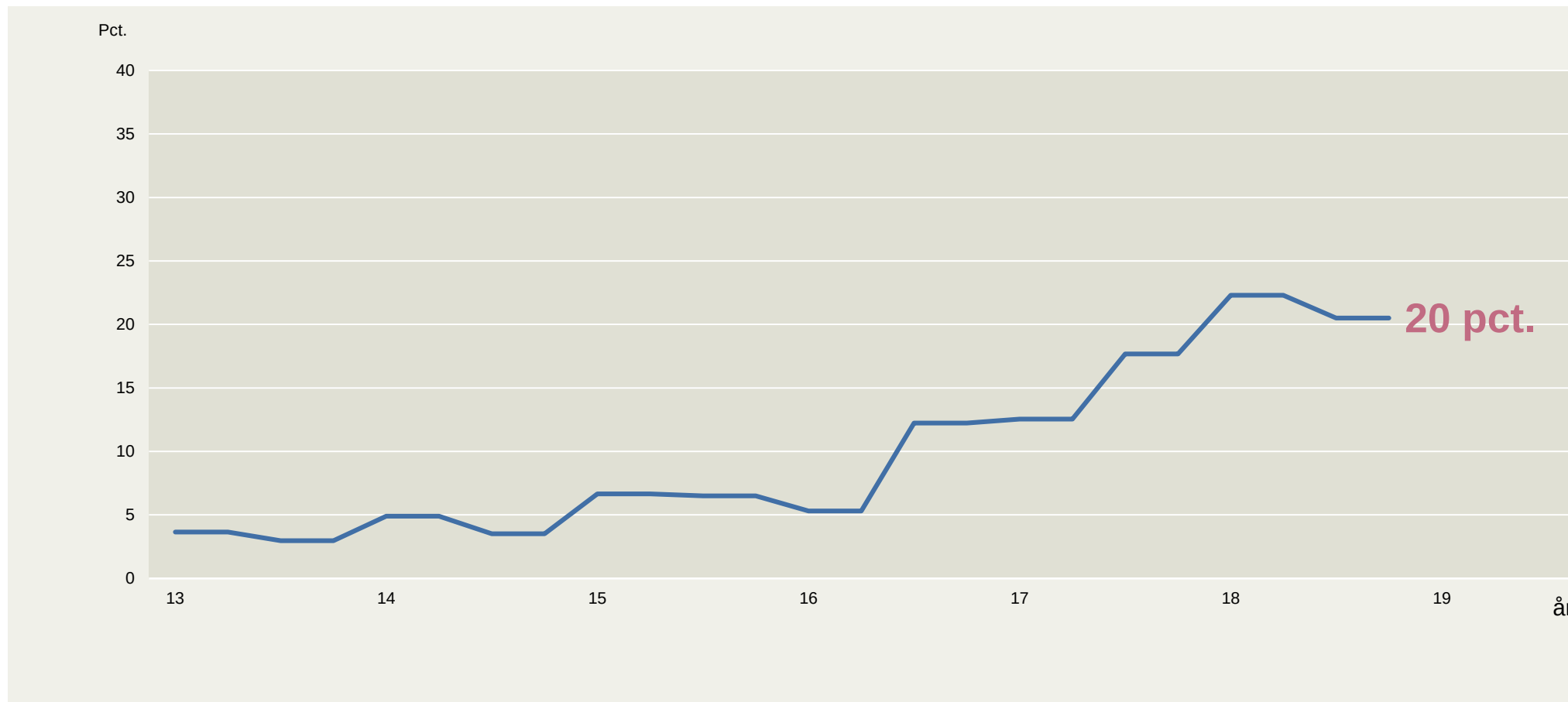
Dorthe Poulsgård Frandsen, SEGES Svineproduktion

Vi har (sammen med kolleger)

- ⇒ Interviewet 50 personer
 - Ansatte (kvæg-, svine- og planteavlsbedrifter)
 - Landbrugsskoleelever
 - Driftsledere
 - Ejere
 - Tidligere ansatte, som har forladt erhvervet
- ⇒ Identificeret 17 udfordringer
- ⇒ Talt med ejere og ledere om løsninger
- ⇒ **I dag fortæller vi om udfordringerne og løsninger, som kan give verdens bedste bedrift**

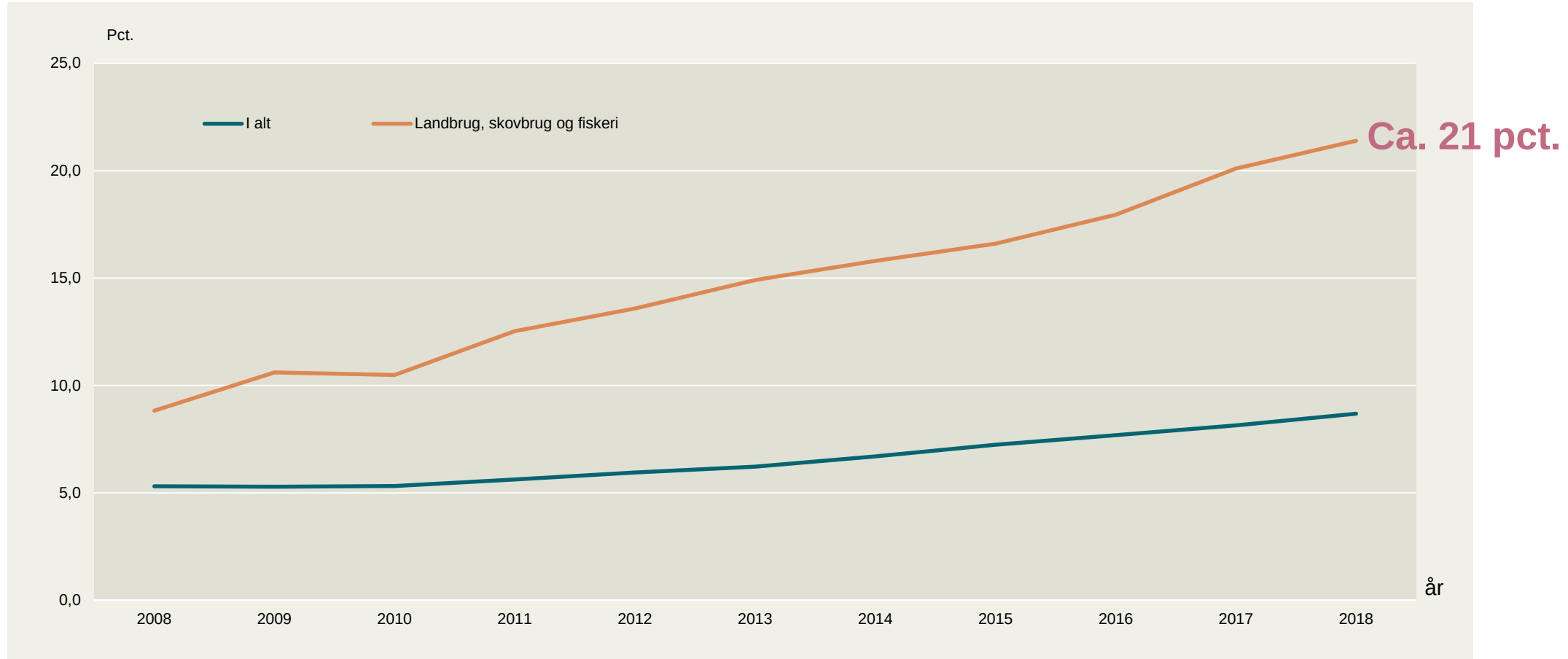
Hvad fortæller statistikken?

20 % af landmændene mangler arbejdskraft



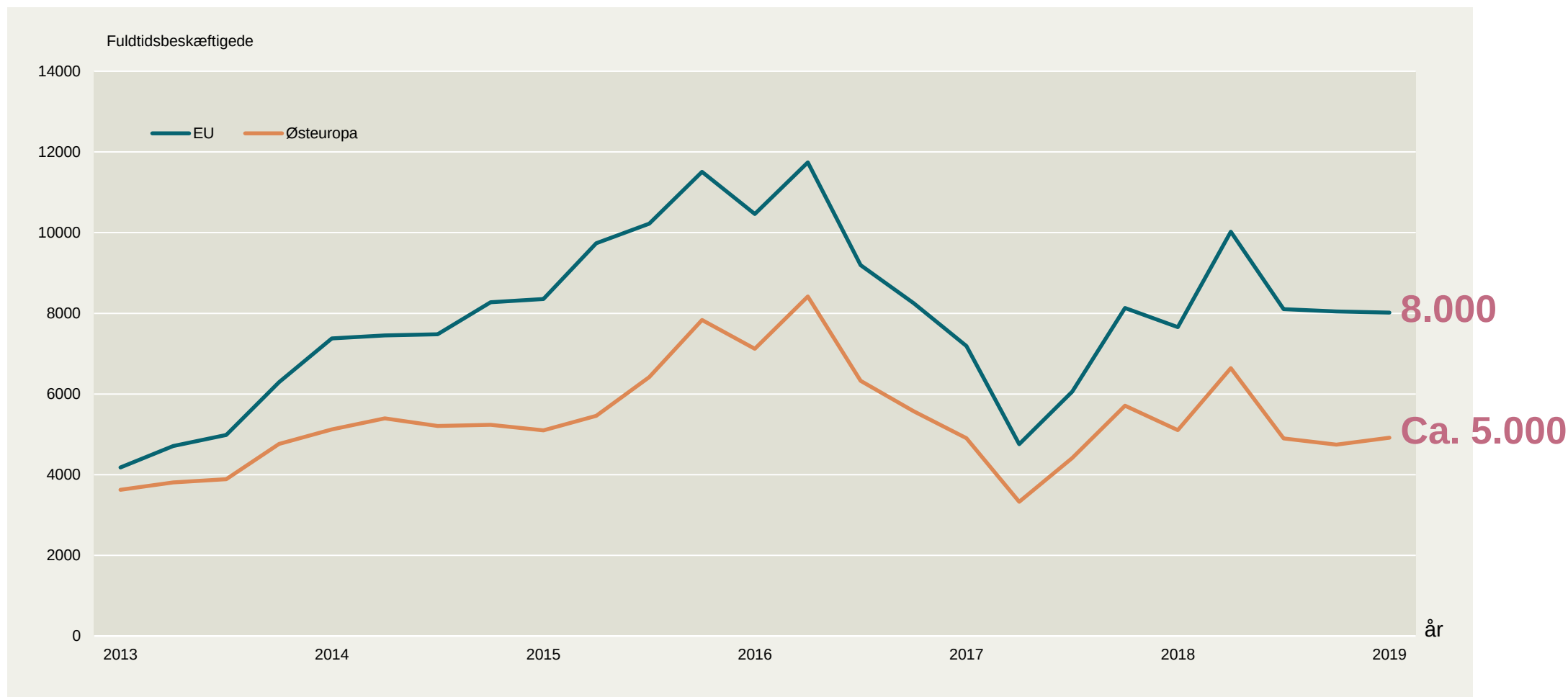
Kilde: Landbrug & Fødevarer pba. Landbrugsbarometeret

Udvikling i udenlandsk arbejdskraft



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

Tilgang af udenlandsk arbejdskraft er faldende/stagnerende



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.

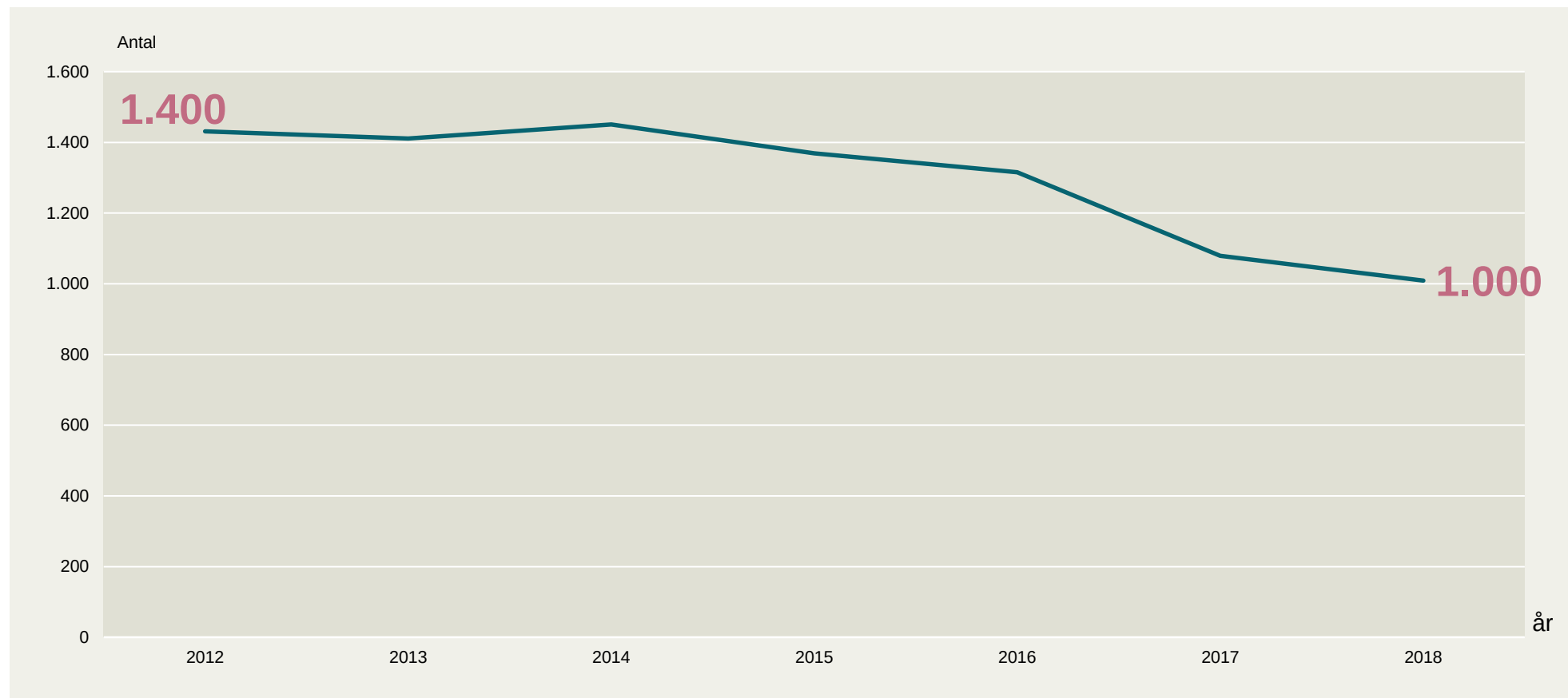
IT & Tech

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.

Antallet af udlærte elever på landbrugsskolerne falder



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

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, ejer, 2019)

Vi har identificeret 17 udfordringer

Vi har spurgt inden for flg. emner

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



**Landbruget kan tilbyde
verdens bedste arbejdsplads**

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

“ 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, 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.

“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, ejer, 2019)

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

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.



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

Klar forventningsafstemning giver ro

Udfordring 4:

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...

48 spørgsmål - indenfor 48 timer

Sådan kommer din udenlandske medarbejder bedst fra start.

Hent: [48 spørgsmål - indenfor 48 timer \(124 kb\)](#) 

Formålet med de 48 spørgsmål er at give din nye udenlandske medarbejder den bedst mulige start, ikke kun på arbejdspladsen, men også i det danske samfund.

De 48 spørgsmål fungerer som en tjekliste for dig som arbejdsgiver, hvilket er en hjælp, da der er meget der skal ordnes, når der kommer en ny medarbejder, og derfor er der risiko for, at noget bliver glemt, hvilket kan skabe konflikt senere. De 48 spørgsmål er dermed også med til at åbne op for dialog, fordi de åbner op for spørgsmål og tanker, både fra arbejdsgiveren og fra medarbejderen, og dermed er risikoen for mulige konflikter mindsket.

Tag snakken med den nye medarbejder indenfor de første 48 timer, så er alt snakket igennem, og I kan koncentrere jer om at introducere arbejdsrutinerne og det forstående arbejde.



Den rigtige rekruttering er forudsætning for en robust organisation

Udfordring 5: 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.

“ 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.” (Dorthe, ejer, 2019)

Oplæringsplan giver tilfredshed og målrettet læring fra første dag

Udfordring 6:

Manglende overordnet struktur på oplæringsforløbet





Line Hansen, 18 år, startede ved årsskiftet
som svineelev hos Niels Vestergaard Salling

Oplæringsplan giver tilfredshed og målrettet læring fra første dag

Udfordring 6:

Manglende overordnet struktur på oplæringsforløbet

“ ... efter vi har indført introduktionsmaterialet, 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, driftsleder, 2019)

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.

“ 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, 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)

Opmærksomhed er med til at udnytte medarbejdernes potentiale

Udfordring 9:

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

“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, 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.

“For hvorfor skal de [medarbejderne] gøre noget ekstra for dig, hvis ikke du vil gøre noget ekstra for dem?” (Tore, 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.

“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, 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)

Arbejdstider der tilgodeser et familie- og fritidsliv

Udfordring 12:

Problemet er skæve arbejdstider og weekendarbejde.

“ 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, 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 leder, 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

Der hvor man trives, præsterer man også

Udfordring 14:

Unge og udenlandske medarbejdere, der ikke har kørekort/bil kan føle sig isoleret. De mangler et socialt netværk



Savner familien derhjemme
Indkøbsmuligheder i cykelafstand



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

Udfordring 15:

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.

“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, driftsleder, 2019)

Et fint farvel giver din virksomhed et godt omdømme

Udfordring 16:

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 17:

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)

- Synlighed gør rekruttering nemmere
- Opslag på jobportaler uden for landbruget
- Sæt fokus på hvad du kan tilbyde de unge

Tiltrækning og rekruttering

- Klar forventningsafstemning giver ro
- Rigtig rekruttering er forudsætning for en robust organisation
- Oplæringsplan giver tilfredshed og målrettet læring fra dag 1

Oplæring

- Tag den nye medarbejder med ind i fællesskabet
- Åbenhed skaber loyalitet og værdi for virksomheden
- Arbejdstider der tilgodeser et familie- og fritidsliv
- Kørekort (og bil) giver muligheder
- Opmærksomhed på at udnytte medarbejdernes potentiale
- Udvikling af medarbejdere motiverer og fastholder dem
- Feedback – en naturlig del af arbejdet
- Lad medarbejderne vokse med opgaven
- OBS på karriere i landbruget uden at være ejer

Udvikling & Fastholdelse

- Et fint farvel giver et godt omdømme

Exit

Tak for opmærksomheden 😊

