



af **Lillian Kusk Hundahl** – HR udviklingschef

Streng indkøring betaler sig

I Landbo Limfjord har vi fokus på, at systematisk indkøring af nye medarbejdere kan ses på bundlinjen. Vore medarbejdere er glade for den stringente opfølgning og det fokus, vi dermed har på, at nye kolleger kommer godt og hurtigt fra start.

Gælder det samme egentlig ikke for dig og din virksomhed...?

Du vil som kunde have det bedste

Du har naturligt høje forventninger til din rådgiver. Han skal forstå dig, kende din virksomhed og kunne udfordre dig på dine ideer. Du tager det som en selvfølge, at han sammen med sine kolleger arbejder tværfagligt omkring din virksomhed. Det giver dig så mange forskellige vinkler som muligt, når du skal træffe beslutninger. Rådgiveren er god at vende tanker med. Han kan rådgive om rationalisering, ledelse og økonomi. Og så er han skarp til at hjælpe dig med at opstille en overordnet plan eller strategi for din virksomhed.

Det kræver en supermand

Hvis du nu lige læser sidste afsnit igen, vil du se, at der nogle gange skal lidt af en supermand til for at indfri dine forventninger. Ham har vi – og vi kan altid sammensætte et tværfagligt team, som sammen kan levere det, du ønsker.

Hvordan er det hos dig? Har du også en eller flere supermænd blandt dine ansatte?

Streng indkøring

Fordi vi vil have de bedste medarbejdere, investerer vi også gerne i dem – både tid og penge. Vi ved, at det i gennemsnit tager 1-3 år, før en ny medarbejder er kørt helt i stilling hos os. Derfor tager vi fat straks efter ansættelsen. Vi udarbejder en uddannelsesplan og følger systematisk op på den, indtil vi sammen med den nye medarbejder er i mål.

Dobbeltgevinst ved sidemandsoplæring

Vi arbejder meget med sidemandsoplæring, fordi det giver dobbelt igen; - de erfarne medarbejdere lærer fra sig til de nye, når de sammen løser opgaver i praksis. Samtidig får de erfarne nye input og kan videregive virksomhedens måde at gøre tingene på.

Hvor systematisk er du?

Hvordan tænker du i din virksomhed? Måske du kan lade dig inspirere af vores systematik omkring nye medarbejdere. Har du f.eks. aldrig arbejdet med uddannelsesplaner eller arbejdsplaner til andre end elever, kunne du overveje, om det kunne være en fordel for dig at sætte systematik ind her. Det er let at få sat op, så det er nemt for dig at håndtere som leder.

Vi ved, at der er noget at hente – du kan nemt følge op på nye medarbejdere. Det giver dig sikkerhed for, at de lærer de rigtige ting og på den måde, du gerne vil have tingene gjort. Du har med andre ord hele tiden føling med, hvad dine nye medarbejdere præsterer. – Og har du en driftsleder ansat, er det et værktøj, han kan bruge til at styre din produktion og opnå resultater.