

STRATEGISK PLAN FOR HELGELAND LANDBRUKSTJENESTER, PERIODEN 2018 - 2020

FORORD

Helgeland Landbrukstjenester SA (HLT) er et andelslag etter samvirkeprinsippet med avgrenset økonomisk ansvar, vekslende kapital og medlemstall. Medlemmene hefter bare med sitt andelsinnskudd for lagets gjeld.

Styret i HLT mener det er viktig å være forberedt når det gjelder å møte de utfordringer som vil komme i næringen. I denne forbindelse vil styret sette hovedkursen fremover ved å lage en strategisk plan.

Strategiplanen for HLT skal peke ut en retning, og viser hvordan HLT vil gjøre overordnede valg og prioriteringer for å nå våre mål. Planen skal skape nødvendig forutsigbarhet og trygghet for tjenestetilbudet for bønder, medarbeidere, samarbeidsparter og landbruket forøvrig. Planen skal gi nødvendig handlingsrom for videreutvikling av HLT's virksomhet, i tråd med endringer i rammebetingelser og landbrukets behov for tjenester.

Planen skal være mer enn en oversikt over strategiske hovedområder. For å kunne gjennomføre de 6 strategiske satsningsområdene og utvalgte fokusområder, må det antakelig gjøres omprioriteringer eller endringer på andre områder. Dette bør gå frem av handlingsplanen.

Takket være gode medarbeidere skal det vært mulig å skissere mer konkrete føringer innenfor hvert satsningsområde. Dette øker nytteverdien av planen for ledere og medarbeidere. Som oppfølging skal det lages eller oppgraderes handlingsplaner (jfr. gammel strategiplan) på områder der dette trengs.

Planen skal rulleres hvert 3. år, men utfordringer og muligheter vil ofte ha relevans i flere år og satsingsområder kan bli langsiktige.

Strategiplanen skal omfatte HLT's virksomhet innen medlemsoppfølging, aktiviteter knyttet til utdanning og rekruttering, medlemmenes medvirkning og generell utvikling av foretaket.

HLT vil gjennom økt fokus på aktive og involverte medlemmer, sikre god kvalitet på tjenestene, og skape et robust og godt tilbud til landbruket på Helgeland.

Det er viktig å sikre engasjement og bred forankring i hele organisasjonen. Styret, medarbeidere, ledere, tillitsvalgte, verneombud og brukerrepresentanter bør delta i dette arbeidet.

1. Premisser for strategiplan

Historikk

Helgeland Landbrukstjenester SA, ble stiftet 12.10.1995. Navnet var da Helgeland Avløserlag AL. Stiftet av: Grane Avløserlag, Hattfjelldal Avløserlag, Hemnes Avløserlag og Vefsn Avløserlag.

Forretningsidé

Vår forretningsidé er nedfelt i våre vedtekter:

Lagets hovedoppgave er å skaffe avløsning slik at medlemmene får regelmessig fritid, avlastning i onnetider og avløsning under sykdom m.m.

Laget har som formål å bidra til å utdanne dyktige fagarbeidere innenfor naturbruksfagene, samt legge til rette for videreutdanning av voksne arbeidstagere som ønsker fagbrev eller annen form for kompetanseheving innenfor gjeldene fag. Laget skal fungere som et samlende og koordinerende organ for naturbruksfagene, i tillegg stå sentralt i forhold til rekrutteringsarbeidet i de gjeldene fag. Laget kan bistå ved etablering av liknende tiltak i bedrifter eller organisasjoner andre steder i landet. Laget har som formål å være regnskapsførerforetak. Laget kan også administrere/koordinere andre former for samarbeidstiltak som kan være med å forbedre medlemmenes driftsresultat, arbeidssituasjon og velferd. Det kan også være naturlig å yte andre tjenester som styrker landbruket eller være utviklende for nærmiljøet.

HLT har hatt en fin utvikling siden starten, med jevnt stigende omsetning og antall medlemmer som bruker oss til utlønning.

1.1 Visjon, verdigrunnlag, etikk, dyrevelferd, beredskap

1.1.1 Visjon:

Trygghet for bonde og dyr der vi bor

1.1.2 Verdigrunnlag/etikk

Respekt, faglig dyktighet, tilgjengelighet. Blant kunder og ansatte.

1.1.3 Dyrevelferd

Hjelp ved sykdom, landbruksvikar, prinsipper for god dyrevelferd, samarbeid med mattilsyn og andre

1.1.4 Beredskap

Antall medlemmer, bruk av velferdsordninger, samvirketanken

1.1.5 Økonomi

Fokus på økonomi for HLT og for medlemmene.

1.2 Hva påvirker utviklingen i HLT

1.2.1 Eksterne forutsetninger uavhengig av valgte strategiske løsninger

NLT, Velferdsordningene, geografi, organisatoriske og økonomiske rammer, infrastruktur, lover og forskrifter, krav fra eiere, oppgavefordeling mellom ulike aktører, politiske endringer

1.2.2 Interne forutsetninger

Ens tilbud for alle medlemmer, kunnskapsnivå, stillingsstørrelser, administrative systemer

1.2.3 Utfordringer og muligheter – de viktigste driverne neste 3 år

Hvordan dekke store avstander, et landbruk i endring, teknologisk utvikling, kvalitet i arbeidet, rekruttering av avløserer, lærlingeordning, matsikkerhet, økonomisk grunnlag

2 Strategiske satsningsområder

2.1 Minimumskompetanse.

Dokumentere at nyansatte har tilstrekkelig kompetanse til at de på selvstendig grunnlag kan gjøre de oppgavene som er normale i aktuell driftsform.

2.1.1 Opplisting av oppgaver som avløseren skal kunne utføre i de forskjellige driftsformene.

2.1.1.1 Etablering av krav til minimumskompetanse

2.1.1.2 Etablering av opplæringsplan for minimumskompetanse

2.1.1.3 Arbeidstakere skal tilbys nødvendig opplæring.

2.1.1.4 Nyansatte plasseres på minimumslønn inntil nødvendig kompetanse og opplæring er dokumentert

2.2 Kommunikasjon/språk.

Kreve at ansatte kan kommunisere med arbeidsleder

2.2.1 Etabler en «norm» for hva som er tilstrekkelig kommunikasjon

2.2.1.1 Etablering av krav til minimumskunnskap i fagrelatert kommunikasjon

2.2.1.2 Arbeidstaker skal informeres om muligheter for språkopplæring.

2.2.1.3 Nyansatte plasseres på minimumslønn inntil nødvendig fagrelatert kommunikasjon er dokumentert.

2.3 Opprettholde lavest mulig påslag til administrasjonen

Søke å gjøre påslagene av en slik størrelse at bedriften overlever samtidig som medlemmene synes kostnadene samsvarer med tjenestene.

2.3.1 Sammenligne oss med andre for å kartlegge påslag og servicenivå.

2.3.1.1 Utarbeide nye arbeidsbeskrivelser for ansatte i administrasjonen

2.3.1.2 Vurdere servicenivået på alle tjenester.

2.3.1.3 Spesialisere enkelte tjenester

2.3.1.4 Fakturere tilleggstjenester (tjenester utover det som er normalt for bransjen)

2.3.1.5 Vurdere alle goder for ansatte mot det som er normalt for bransjen

2.4 Rekruttere nye medlemmer – ivareta dagens medlemmer

Sørge for å være synlig slik at vi kan nå frem til potensielle nye medlemmer og samtidig opprettholde god kontakt med vår aktive medlemmer

2.4.1 Med besøk på gård, skal vi gjøre oss kjent med potensielle medlemmer, og ivareta interessene til aktive medlemmer.

2.4.1.1 Kartlegging av potensielle nye medlemmer og eksisterende medlemmer som kan ha nytte av våre tjenester.

2.4.1.2 Gårdsbesøk hos potensielle nye medlemmer for klargjøring av behov for tjenester.

2.4.1.3 Gårdsbesøk hos aktive medlemmer for klargjøring av behov for tjenester

2.4.1.4 Utarbeide oversikt over fordeler med medlemskap.

2.4.1.5 Vurdere muligheter for å etabler nye ringer.

2.5 Rekruttere ansatte

Opprette flere fora/adresser vi kan henvende oss til i rekrutteringsprosessen

2.5.1 Bruke og skape kontaktnettverk for rekruttering

2.5.1.1 Etablere kontakt med landbruksskoler i inn- og utland

2.5.1.2 Etablere flere kontakter som kan vurdere kompetanse før utenlandske arbeidstaker kommer

2.6 Unngå sykdom i besetning

Øke ansattes kunnskap, plikt til å kunne smittevern, krav om at smittevernplanen følges

2.6.1 Gjennomgang av smittevernplan, MRSA

2.6.1.1 Vurdering av behov for andre smittevernplaner