

MOTIVATIONSSKEMA

Den Europæiske Landbrugsfond for Udvikling af Landdistrikterne:
Danmark og Europa investerer i landdistrikterne

Ministeriet for Fødevarer,
Landbrug og Fiskeri



Livsstilsbonden

Den udadvendte arbejdshest

En medarbejder, der ikke får information, kan ikke tage ansvar. En medarbejder der får information, kan ikke lade være med at tage ansvar

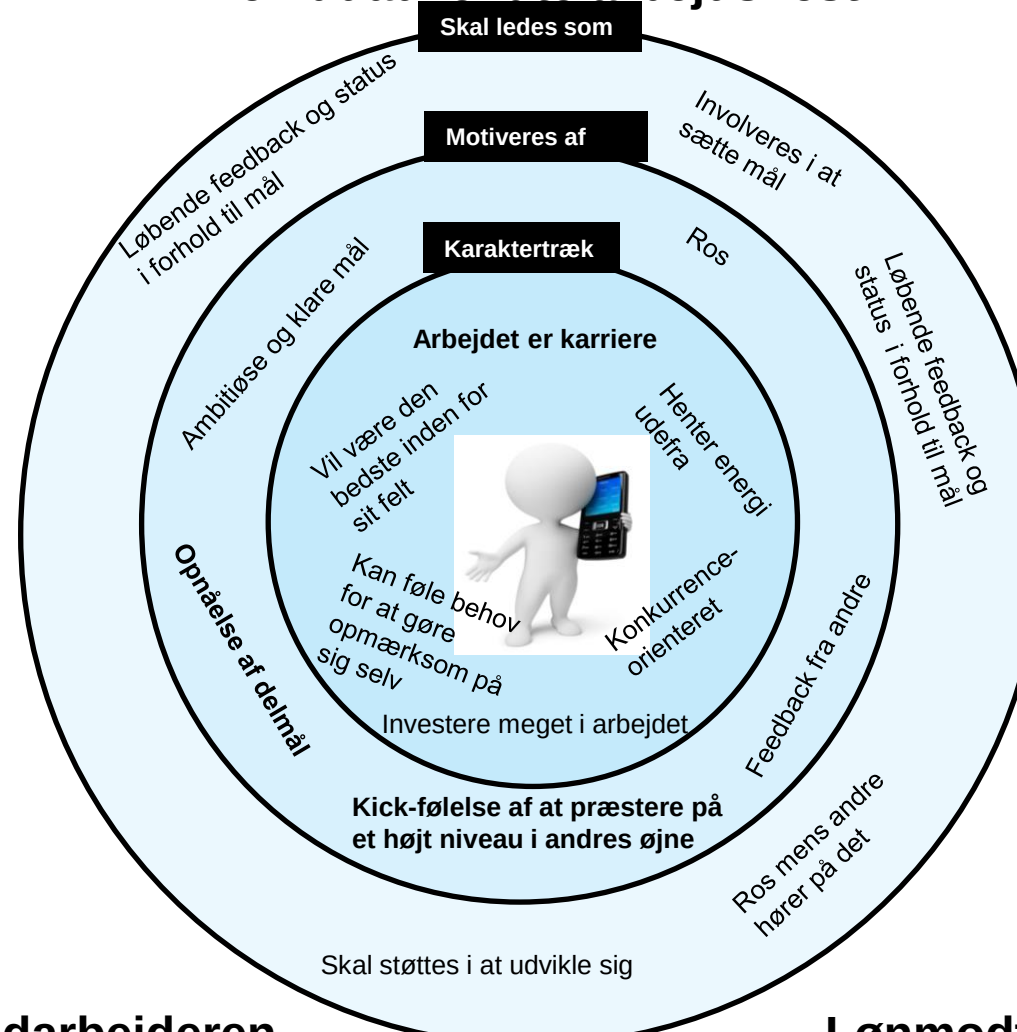
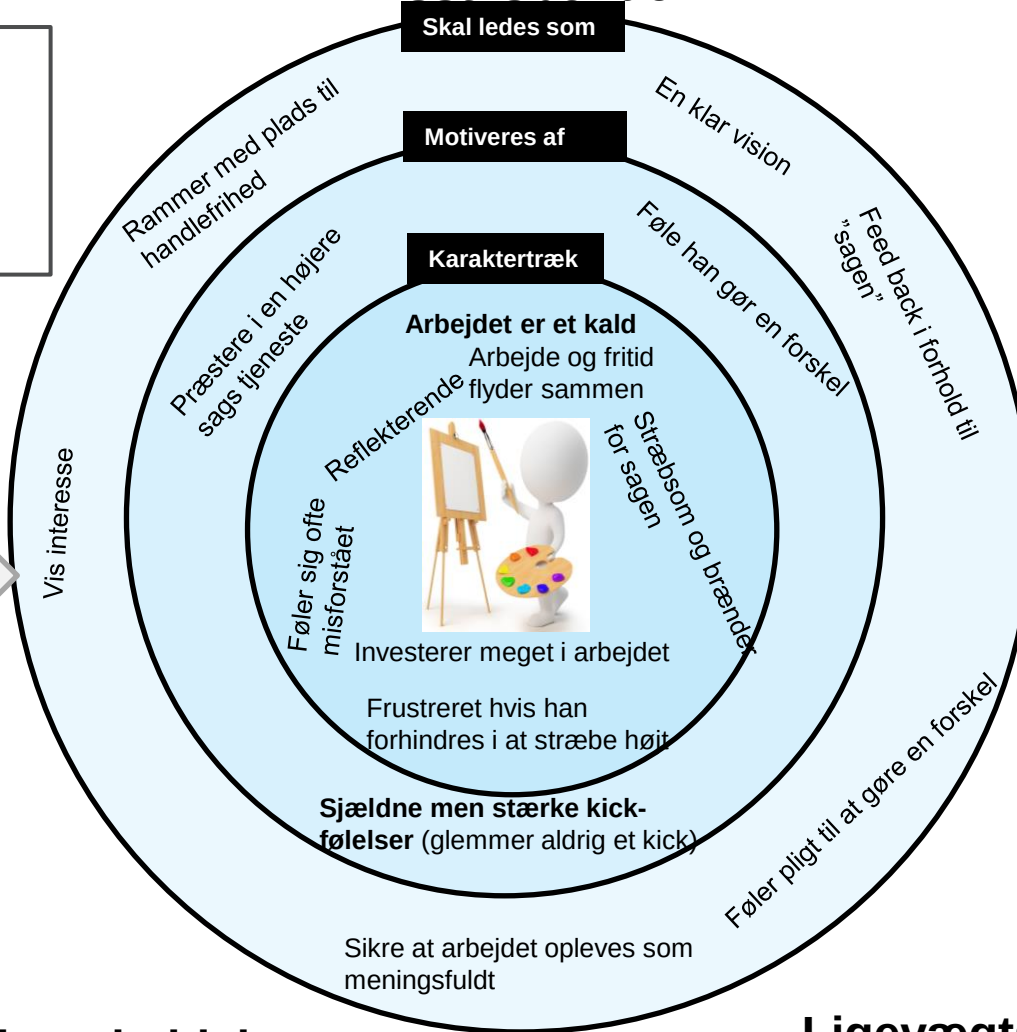
Fodermester, som vil opnå:

- højeste ydelse,
- laveste celletal,
- hurtigste malketid

Taler om overenskomst mæssige regler. Kræver overarbejdsbetaling

De antagelser man har om medarbejderne bliver selvopfyldende profetier, Douglas McGregor

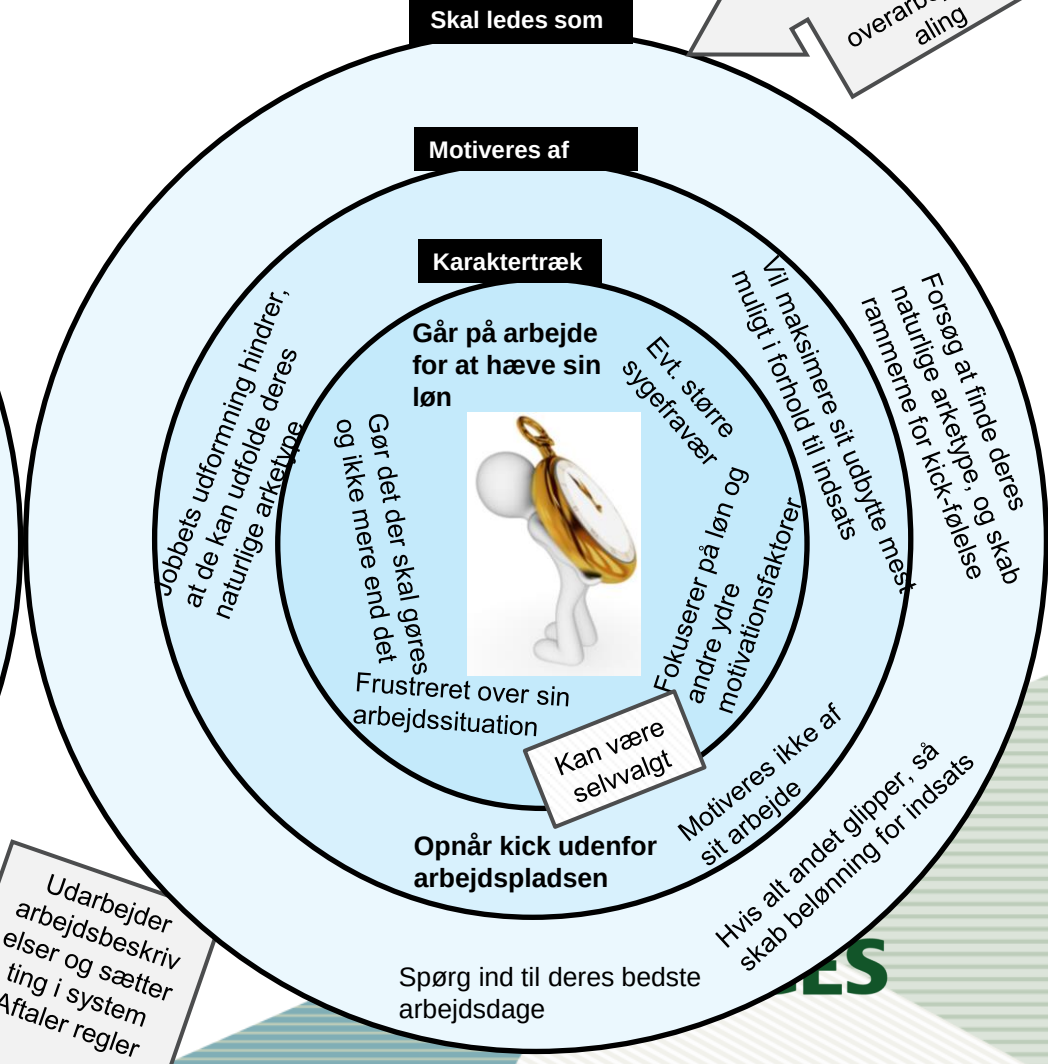
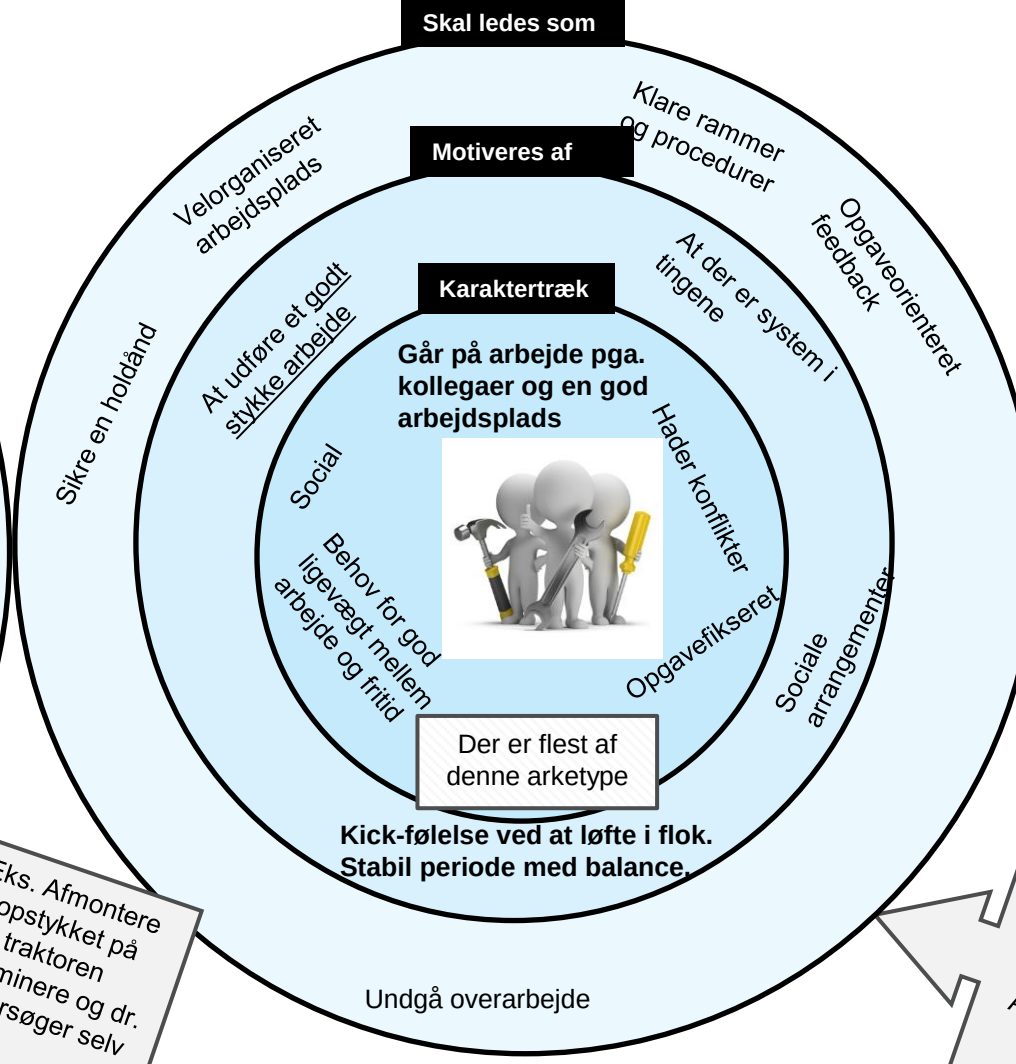
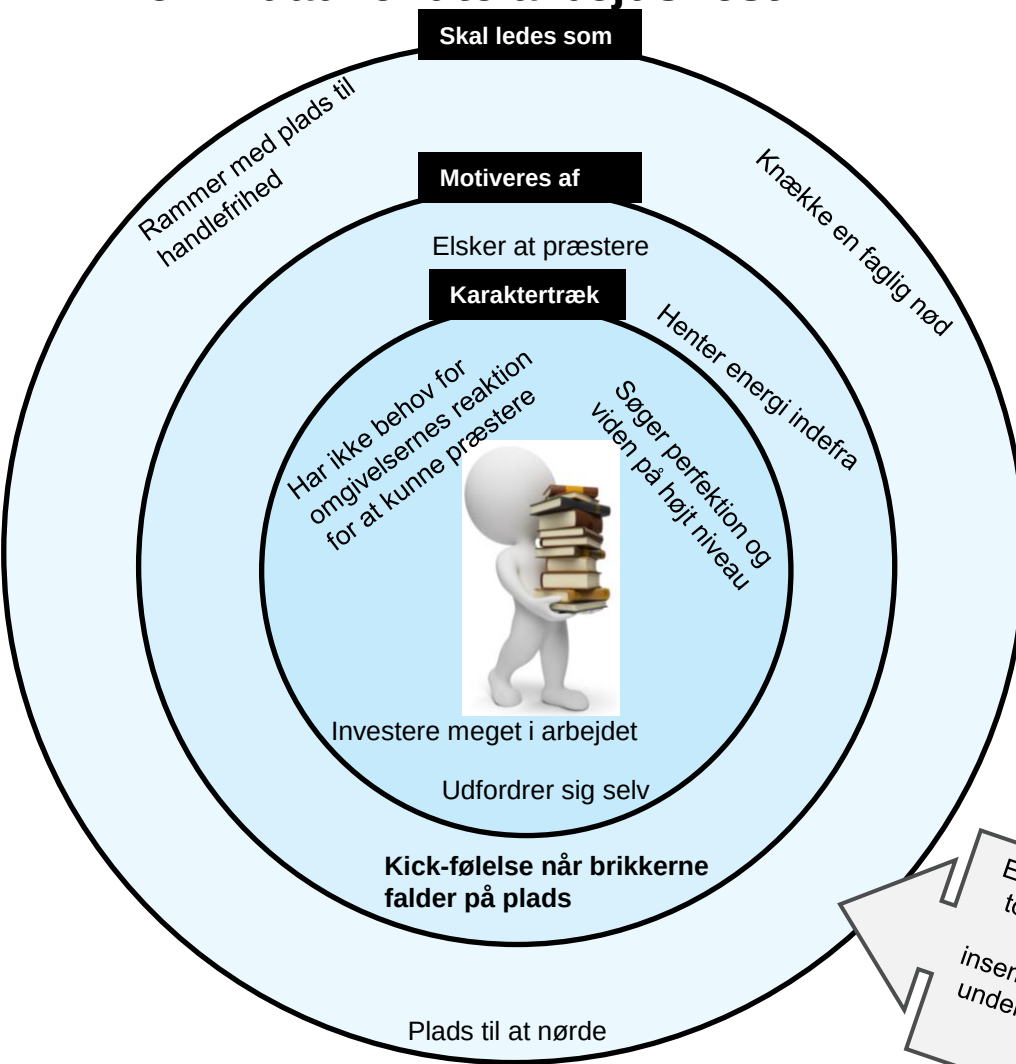
Producere fødevarer af høj kvalitet til danskerne
Optimere ressourceudnyttelsen
Skabe et godt omdømme for kvægbranchen
Højest mulige mælkeydelse



Den indadvendte arbejdshest

Ligevægtsmedarbejderen

Lønmodtageren



Eks. Afmontere topstykket på traktoren
inseminere og dr. undersøger selv

Udarbejder arbejdsbeskrivelser og sætter ting i system
Aftaler regler

MOTIVATIONS ARKETYPER

Det er vigtigt at kende medarbejdernes motivationsprofil for

- At udnytte medarbejdernes potentiale
- At undgå mistrivsel
- Sikre et højt præstationsniveau hos medarbejderne
- At fastholde dygtige medarbejdere

Teorien

Baseret på et nyere dansk samfundsvidenskabeligt forskningsarbejde

Lige så vel, som vi kan inddele mennesker i dem med brune og blå øjenfarve, blonde og mørkhårede, kan vi inddele medarbejdere efter 4 forskellige motivationsprofiler. Inden for disse er der naturligvis nuancer. Teorien siger ikke alt om motivation, men den kan være en stor hjælp til at lede sine medarbejdere mere hensigtsmæssigt

I dette arbejde er der defineret 4 forskellige motivationsprofiler

Sådan bestemmer du medarbejderens arketype:

- Dialog med medarbejderne (det kan vi tilbyde at gøre, som et led i en handlingsplan)
- Adfærd og arketype hænger ikke altid sammen, og derfor man nemt vurdere forkert
- Spørg ind til de mest motiverende oplevelser og demotiverende oplevelser, og spørg derefter ind til faktorer som gav denne motivationstilstand og hvilken effekt, det havde på arbejdets udførsel

Placere alle medarbejdere i stalden på deres arketype

1. Hvis "lønmodtager" tag en snak om, hvordan naturlig arketype kan identificeres, f.eks.
 - Spørg ind til hvilke opgaver, han brænder for
 - Spørg ind til de bedste arbejdsdage i hans liv (også tidligere arbejdspladser)
2. Hvis "ligevægtsmedarbejder," så tag en snak om situationer, der skaber holdånd, og om hvordan tavlemøder, forbedringstavle kan støtte det, samt hvordan KMP, Nøgletalstjek og udskrifter hjælpe med at indikere om arbejdet er veludført
3. Hvis "indadvendt arbejdshest", så tag en snak om hvordan det høje energiniveau, og evne til at fordybe sig (og nørde) kan udnyttes til at skabe god produktionsresultater
4. Hvis en "udadvendt arbejdshest", så tag en snak om, hvordan det høje energi og ambitionsniveau kan udnyttes til at skabe gode produktionsresultater
5. Hvis en "Livsstilbonde", så tag en snak om hvordan han får "plads" så han oplever arbejdet som meningsfuldt, og hvordan han sikres den rigtige feedback

TIL FACILITATOREN

Den ønskede effekt ved at diskutere arktyper med værten er:

At skabe en refleksion hos lederen om, hvordan han skaber rammerne for, at den enkelte medarbejder performer bedst muligt

Sikre at de handlingsplaner vi iværksætter gribes rigtigt an, og tager hensyn til medarbejdernes motivationsprofiler, og dermed opnår større sandsynlighed for at blive succesfulde. F.eks.

- Sikre at "Ligevægtsmedarbejderne" føler klarhed omkring, hvad de skal gøre
- At vi udnytter den "indadvendt arbejdshest" evne til at nørde og udfordre sig selv
- At vi sikre den "udadvendt arbejdshest" får lejlighed til at sole sig i kollegaernes feedback på tavlemødet.
- At vi sikre at "livsstilsbonden" føler at arbejdet er meningsfuldt og bidrager til højere sags tjeneste

TIL FACILITATOREN

Forslag til fremgangsmåde:

1. Kort intro til, hvorfor det er vigtigt at kende medarbejdernes motivationsprofiler
1. Gennemgang af de 5 cirkler
1. Bed arbejdsgiveren placere sine medarbejdere i stalden på deres arketype. Hvis medarbejdere er med til mødet placerer de sig selv
 1. Hvis "lønmodtagere" tag en snak om, hvordan naturlig arketype kan identificeres, f.eks.
 - Spørg ind til hvilke opgaver, han brænder for
 - Spørg ind til de bedste arbejdsdage i hans liv (også tidligere arbejdspladser)
 1. Hvis "ligevægtsmedarbejdere", så tag en snak om situationer, der skaber holdånd, og om hvordan tavlemøder, forbedringstavle kan støtte det, samt hvordan KMP, Nøgletalstjek og udskrifter kan hjælpe med at indikere om arbejdet er veludført
 1. Hvis "indadvendt arbejdshest", så tag en snak om hvordan det høje energiniveau, og evne til at fordybe sig (og nørde) kan udnyttes til at skabe gode produktionsresultater
 1. Hvis en "udadvendt arbejdshest", så tag en snak om, hvordan det høje energi og ambitionsniveau kan udnyttes til at skabe gode produktionsresultater
 1. Hvis en "Livsstilbonde", så tag en snak om hvordan han får "plads" så han oplever arbejdet som meningsfuldt, og hvordan han sikres den rigtige feedback

FORSLAG TIL UDNYTTELSE AF DE FORSKELLIGE MOTIVATIONSPROFILERS KOMPETENCE I FORHOLD TIL VÆRKTØJERNE

Arketype	Kunne evt. motiveres af
Ligevægtsmedarbejderen	- Oprette foderregistreringer - Forberede udskrifter og KMP'er til tavlemøder - Planlægge hvilke kalve der skal sælges, dyr som skal goldes mv. ved hjælp af arbejdslistes - Feedback fra KMP som dokumentation for veludført arbejde - Feedback fra Nøgletalstjek som dokumentation for veludført arbejde - Anerkendelse på tavlemøder for veludført arbejde -
Udadvendt arbejdshest	- Evt. stå for processen omkring forbedringstavlen - Følge mål, som medarbejderen har indflydelse på, via KMP og Nøgletalstjek - Ansvar for indberetning af målsætninger - Evt. Udpege indsatsområder vha. Nøgletalstjek og analyseudskrifter og fremlægge på tavlemøder
Indadvendt arbejdshest	- Udarbejdelse af prognose, foderplan mv. - Udpege indsatsområder vha. KMP, Nøgletalstjek og Analyseudskrifter - Undervise de øvrige i anvendelsen og genvejene i DMS
Livstilsbonden	- Udpege indsatsområder vha. KMP, Nøgletalstjek og Analyseudskrifter -