

GOD LEDELSE OG GODE PRODUKTIONSRESULTATER

Vejen til gode produktionsresultater ligger bl.a. i god ledelse og bedst mulig udnyttelse af medarbejdernes ressourcer.

Det kræver tid og overskud at være en god leder eller at blive en god leder. Det kan være en øjenåbner af få nogen udefra til at hjælpe med at ændre ledelsesform og med at involvere sine medarbejdere i bedriftens mål og produktionsresultater.

For at få kvalificeret hjælp til dig som leder, kræver det at bedriftens arbejdskultur og ledelsesform er kendt af den der skal hjælpe. Derfor er dette en vigtig del af et nyt rådgivningskoncept.

Konceptet består af:

- Samtale mellem rådgiver og dig som ejer eller leder
- Rundtur på bedriften med observation og samtale med ansatte bl.a. om motivationstyper
- Målsætning for bedriften med roadmaps
- Opstart af tavlemøder og konkrete forslag til involvering af medarbejdere på baggrund af deres motivationstype
- Fælles brug af DMS Dyreregistrering (KMP, Nøgletalstjek, Foderkontrol og udskrifter) i den daglige ledelse.

Er du interesseret i at høre mere om dette forløb, så kontakt Lars Arne Hjort Nielsen, SEGES, på lan@seges.dk.

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



Se EU-Kommissionen, Den Europæiske Landbrugsfond for Udvikling af Landdistrikterne

SEGES P/S T +45 8740 5000
Agro Food Park 15 E info@seges.dk
DK 8200 Aarhus N W seges.dk



MOTIVEREDE MEDARBEJDERE ER OP TIL FIRE GANGE MERE PRODUKTIVE

Ved du, hvad der motiverer dine medarbejdere?

God ledelse kræver viden om den enkelte medarbejder samt bevidsthed om, hvad du skal gøre for at motivere og lede hver enkelt bedst.



Måske du kan højne arbejdsglæden og produktiviteten, hvis du har mere kendskab til de forskellige motivationstyper?



VED DU, HVAD DER MOTIVERER DINE MEDARBEJDERE?

Forskellige typer af medarbejdere motiveres af forskellige ting. Motivationsprofiler er et værktøj til dig som leder til at lære dine medarbejdere, og måske dig selv, bedre at kende.

Her kan du se, hvad der kendetegner de fem forskellige typer, og hvordan disse forskellige typer af medarbejdere bedst motiveres og ledes.



	PERFEKTIONISTEN	DEN RESULTATORIENTEREDE ARBEJDSHEST	DEN OPGAVEFOKUSEREDE ARBEJDSHEST	LIGEVÆGTSMEDARBEJDEREN	ARBEJDSTAGEREN
Kendetegn	<ul style="list-style-type: none"> • Er villig til at ofre meget for at yde sit allerbedste • Stræbsom og brænder for sagen • Bliver frustreret, hvis han/hun forhindres i at stræbe højt 	<ul style="list-style-type: none"> • Betragter arbejdet som en karriere • Henter energi udefra (udadvendt) • Vil betragtes som den bedste indenfor sit område 	<ul style="list-style-type: none"> • Investerer meget i arbejdet • Præstationen er målet i sig selv • Henter energi indefra • Skal have tid til at arbejde alene – tid til at være kreativ 	<ul style="list-style-type: none"> • God, loyal og samvittighedsfuld medarbejder • Går på arbejde pga. af kollegerne og en god arbejdsplads • Work – life – balance er helt centralt (arbejde og fritid holdes adskilt) 	<ul style="list-style-type: none"> • Går på arbejde for at hæve sin løn • Fokuserer på ydre motivationsfaktorer som: Løn, bonus og arbejdstid • Udtrykker utilfredshed og har ofte større sygefravær
Motiveres af	<ul style="list-style-type: none"> • At opnå den højeste standard og gøre en forskel i en højere sags tjeneste • Sjældne men stærke kick-følelser, når det lykkes • Feedback når han/hun selv er tilfreds med sit arbejde 	<ul style="list-style-type: none"> • At præstere på et højt niveau set med andres øjne • Ambitiøse og klare mål • Offentlig ros • Hele tiden at ville overgå sig selv 	<ul style="list-style-type: none"> • At fordybe sig i faglige svære problemstillinger • At bevæger sig ud af komfortzonen for at finde en løsning på en udfordrende opgave 	<ul style="list-style-type: none"> • At udføre et godt stykke arbejde • Systemer og procedurer • At løfte i flok eller opnå en god stemning • At hold fri til tiden 	<ul style="list-style-type: none"> • Aktiviteter udenfor arbejdspladsen (er ikke motiveret af sit arbejde)
Ledes sådan	<ul style="list-style-type: none"> • En klar vision • Skabe brede rammer og give plads (vis tillid) • Meningsfyldt feedback • Spørg ind til hans/hendes interesseområder 	<ul style="list-style-type: none"> • Løbende feedback om målopfyldelse er vigtig • Skal støttes i at udvikle sig • Kan med fordel involveres i målsætningen • Roses offentligt 	<ul style="list-style-type: none"> • Kræver løsere lederskab – plads til selvbestemmelse inden for aftalte rammer • Sparring og inspiration • Sikre fokus på de rigtige opgaver 	<ul style="list-style-type: none"> • En velorganiseret arbejdsdag med klare retningslinjer • Vil sætte pris på Lean og andre ledelsesværktøjer • Feedback, anerkendelse og ros 	<ul style="list-style-type: none"> • Spørg ind til de bedste arbejdsdage • Spørg til, hvad han/hun motiveres af (f.eks. beskriv din bedste arbejdsdag?)