

## TIPS TIL AT MOTIVERE MEDARBEJDERNE

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



Miljø- og Fødevareministeriet  
NaturErhvervstyrelsen



Den Europæiske Landbrugsfond  
for udvikling af Landdistrikterne

**LDP 2020**



Se 'EU-kommissionen, Den Europæiske Landbrugsfond for Udvikling af Landdistrikterne'

Tips fra 5 rådgivere

### Laver alle det de er bedst til?

Mette Fjordside, kvægrådgiver,  
Heden & Fjordens Rådgivningscenter



Jeg ser ofte landmænd, der overser medarbejdernes sande potentiale. De bliver ansat til en bestemt opgave, og så er det lidt tilfældigt, hvis det bliver opdaget, at fx en malker har store evner som kalvepasser.

Hvis du gerne vil motivere dine medarbejdere, må du huske at spørge ind til, hvad de gerne vil. Derfor er det vigtigt at holde medarbejdersamtaler – gerne mere end en gang om året og også

gerne spørge ind til det ved fx tavlemøder og i kaffepausen.

Jeg kender et sted, hvor landmanden skulle på ferie og var meget nervøs ved at overlade opgaven med at blande foder til sin udenlandske medarbejder. Det viste sig, at medarbejderen var utrolig god til at blande foder nøjagtigt, og han gjorde sig enormt umage, fordi han så gerne ville have den opgave. Det er et af de tilfælde, hvor man tænker, at det var sørme heldigt, at det guldæg blev opdaget. Men det er kun dialog, der kan få det frem. LEANværktøjerne 'Smil til opgaven' og 'Den gode jobstart' kan hjælpe. De ligger på: [www.arbejdsplan.kvaeg.dk](http://www.arbejdsplan.kvaeg.dk).

## STYRK KOMMUNIKATIONEN MED MOTIVATIONSKORT



Jørgen Aagren, kvægrådgiver, Agri Nord

Kommunikation mellem leder og medarbejdere kan være en udfordring.

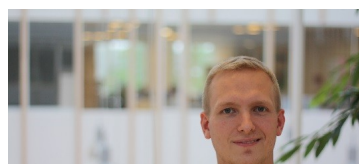
Her er motivationskortene utrolig gode til at hjælpe kommunikationen på vej. Man får sat ord på, hvad det er for mennesker, man har med at gøre og finder ud af, om man har den rette – og samme – opfattelse af sig selv og hinanden. Hvis man ikke har det, bliver kommunikationen svær.

Motivationskortene er desuden et godt grundlag for en snak om, hvilket syn den enkelte har på tingene. Og de er et godt udgangspunkt til at gøre dig tanker om den måde, du leder og motiverer på.

Så jeg kan bestemt anbefale motivationskortene til at få afklaret hvilken type, dine medarbejdere og du selv er, og hvordan du motiverer dem bedst.

Find motivationskortene på: [www.arbejdsplan.kvaeg.dk](http://www.arbejdsplan.kvaeg.dk)

## FÅ MERE UD AF UDENLANDSKE MEDARBEJDERE



**Michael Mortensen, kvægrådgiver, LandboNord**



Mange steder er udenlandske medarbejdere primært ansat som malkere. Det tror jeg desværre betyder, at mange landmænd har et uudnyttet potentiale gående i form af dygtige østeuropæiske ansatte. De bliver ofte ikke benyttet til sparring om bedriftens udfordringer og får sjældent mere komplicerede opgaver. Men mange udenlandske medarbejdere har været i Danmark i adskillige år og er så meget inde i faget, at de sagtens kan bruges til mere end at malke.

I det hele taget finder mange landmænd det svært at sparre med medarbejderne og lytte til dem. I vil gerne, men ved måske ikke hvordan I skal gribe det an på den rette måde. Her kan man fx bruge redskaberne i DMS. Når man kan se tal på dyrene, bliver det konkret, og så kan det være lettere at få en ligeværdig, faglig dialog.

## **KRAV FOR AT NÅ BUDGETTER OG MÅL**

**Camilla Bak, chefkonsulent, Syddansk Kvæg**



Tiden er i høj grad moden til at arbejde med motivation. Det er en ny tid: Du skal leve op til handlingsplaner og budgetter, og du skal i høj grad have medarbejderne med dig, hvis det skal lykkes.

Motivation er grundstenen i det at lede. Det er kernen i det at få nogen til at arbejde efter ens egne mål. Det er dog væsentligt at holde sig for øje, at det at motivere medarbejderne ikke betyder, at de kun skal lave de opgaver, de bedst kan lide. Men en snak om, hvad der motiverer den enkelte, vil være gavnligt for enhver landmand, der gerne vil beholde og udvikle sine medarbejdere.

I forhold til medarbejderstabens kompetencer synes jeg, der er en tendens til, at landmanden vil udfylde det kompetencemæssige hul med en ny medarbejder, når en medarbejder stopper. Men det er en fejl. Udsiftning i medarbejderstaben er den oplagte mulighed for at omfordele ressourcer og opgaver.

## **BRUG DRIFTSLEDEREN SOM SPARRINGSPARTNER**

**Peter Møller, kvægbrugskonsulent, LMO**





Mange har en fodermester/driftsleder, højtuddannet og højtlønnede og formentlig meget resultatorienteret. Sørg nu for at bruge ham bedst muligt – der kunne godt ligge en skjult reserve mange steder. Nogle ansætter en driftsleder, men glemmer selv at give slip. Det kan ende med en halvmuggen fodermester, der tænker, 'Jeg blev ansat til at tage ansvar, men jeg går bare og passer køer'. Det er dit ansvar, som leder, at få potentialet i driftslederen frem. Sæt jer ned som ligeværdige sparringspartnere, driftsleder og ejer, med opgaven: Hvordan får vi fundet de 6-700.000 kr., vi skal?

Når man er i knæ, kræver det en kæmpeindsats at finde den energi, der skal til for at give medarbejderne et klap på skulderen. Fokuser på de konkrete tiltag I gør for at forbedre produktionsresultaterne, fx at en ny pattedyr giver lavere celletal. Og brug KMP til at vise, når det virker. Mange motiveres af at se resultater.

## FILM

Se korte film fra en bedrift, der bruger KMP til at motivere medarbejderne.

[www.landbrugsinfo.dk/kvaeg](http://www.landbrugsinfo.dk/kvaeg)

## HØR MERE I ERFAGRUPPEN

Få en introduktion til motivationsarketyperne i din erfagruppe.

- Tilmelding via erfagruppens rådgiver til Lotte Lykke Nilsson på [lkn@seges.dk](mailto:lkn@seges.dk)

Artiklen har været bragt i [kvægNYT nr. 13 - 2016](#)