

Herning 29. februar 2016

Ulrik Toftegaard Jensen, SEGES Kvæg
Vibeke Fladkjær Nielsen, SEGES Kvæg

RÅDGIVNING I ET NYT PERSPEKTIV

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



Miljø- og Fødevareministeriet
NaturErhvervstyrelsen

LDP 2020



Den Europæiske Landbrugsfond
for Udvikling af Landdistrikterne

KVÆGKONGRES 2016

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



RÅDGIVERENS ROLLE I DAG

(INTERVIEW KVÆGCHEFER)

Vores nye opgaver

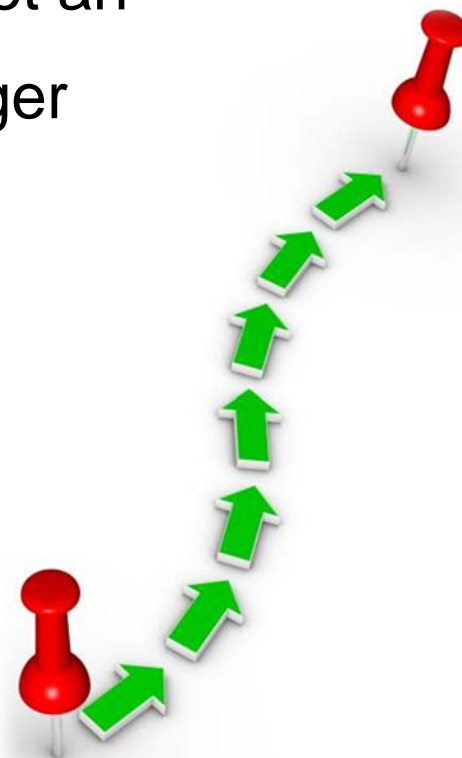
- *”Sparringspartner” og den ”hårde motivation/krisestyring”*
- *”Mere tværfaglighed (dyrlæger + økonomer)”*
- *”Sparre mere omkring ledelse” (ekstern/intern)*
- *”Holde spejl op for landmanden, kunne se de underliggende strukturer”*

Forventninger fra landmændene

- *”Landmanden er blevet meget mere **tydelig på, hvad han vil have**”
...”**kræver klar opfølgning**, sparring på hvordan skal handlingsplanen implementeres samt opbygning af **tillid**”*

AGENDA

1. Hvorfor forandringerne?
2. Metode – sådan har vi grebet det an
3. Psykologiens svar på forandringer
 - Identiteten
 - Fortællinger/narrativer
 - Den professionelle relation
4. Refleksioner og spørgsmål



HVORFOR FORANDRINGERNE?



Kilde: Klaus Guldbrandsen

Et perspektiv på forandringer

An iceberg floating in the ocean under a bright sun. The visible tip of the iceberg is small and jagged, while the much larger, submerged part is smooth and rectangular. The water is a deep blue, and the sky is light blue with some clouds.

Artefakter

(Det observerbare)

Design

(Struktur, vision, værdier)

Grundlæggende antagelser

(Det ubevidste – det man bare ved)

ÆNDRING AF ADFÆRD

- Vi antager ofte, at folk ændrer adfærd, hvis de har nok kendskab/viden – *forkert*
- Vi antager ofte, at folk ændrer adfærd, hvis de har en intention om det – *forkert*



DEN PROFESSIONELLE RELATION

Inspiration fra den professionelle relation

- Jeg-Du-Distanceret Professionel
- Jeg-Du-Sløret Sympati
- Jeg-Du-Sorteret Gensidighed



HVAD GIVER NY RÅDGIVNINGSMETODE?

Metode til forandringsledelse?

- Feltarbejde
- Dybdegående interviews
 - Indsigt i landmanden og medarbejdernes dagligdag
 - Opnå en forståelse for deres bevæggrunde, adfærd, holdninger eller udtalte ønsker og behov



Et perspektiv på forandringer



Artefakter

(Det observerbare)

Design

(Struktur, vision, værdier)

Grundlæggende antagelser

(Det ubevidste – det man bare ved)

Feltarbejde

HVORDAN KAN METODEN (FELTARBEJDE) BRUGES I RÅDGIVNINGEN?

Komme ned i isbjergets grundantagelser giver

- indblik i, hvorfor de gør, som de gør
- indblik i barrierer
- menneskelig indsigt
- fokus på kompleksiteten
- indblik i landmandens motivation

Hvis man ikke forstår, **hvorfor** folk gør, som de gør, så er det svært at ændre deres adfærd

PSYKOLOGIENS SVAR PÅ FORANDRINGER

Identitet



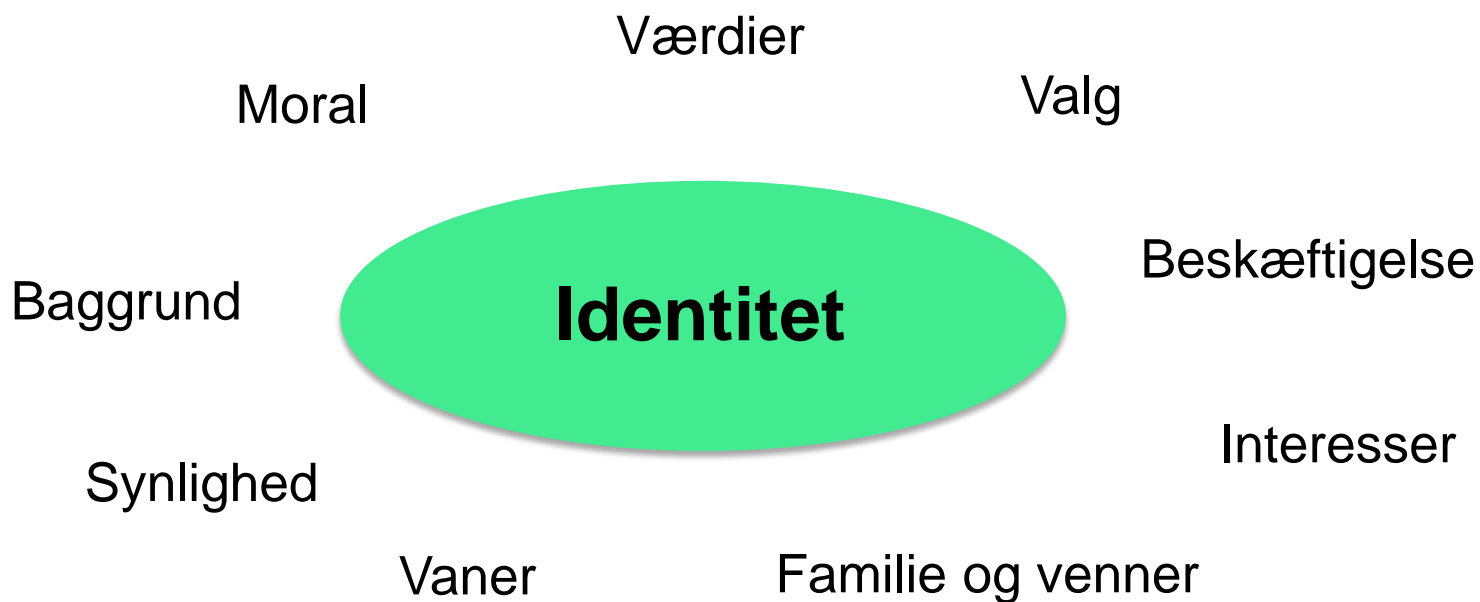
Fortællinger



Selverkendelse

IDENTITET

Handler om, hvem man er



FORTÆLLINGER

- En fortælling er en fremstilling af et handlings- eller hændelsesforløb
- Fortællinger giver et meget bedre indtryk af personerne og deres historie – flere detaljer
- Dermed bedre udgangspunkt for rådgivning



SELVERKENDELSE

- Det er det enkelte menneskes evne til at indse egne begrænsninger og især egne fejl



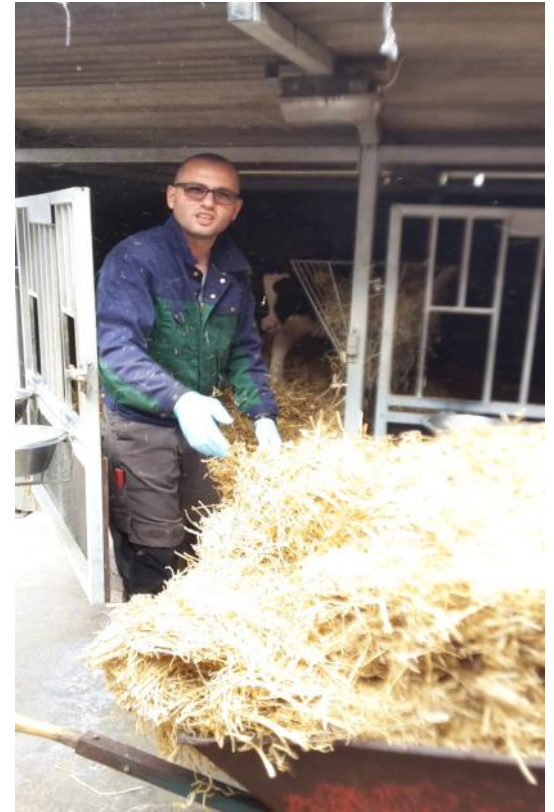
SPEJLNEURONERNES BETYDNING

- At spejle sig i andre
- At være på bølgelængde
- At have samme kemi
- At være i resonans med hinanden
- At abe efter hinanden
- At følge med strømmen



Vigtigt at være til stede for at lede bedriften

SPEJLNEURONER OG KULTUR



HVAD GIVER TILGANGEN TIL RÅDGIVNING?

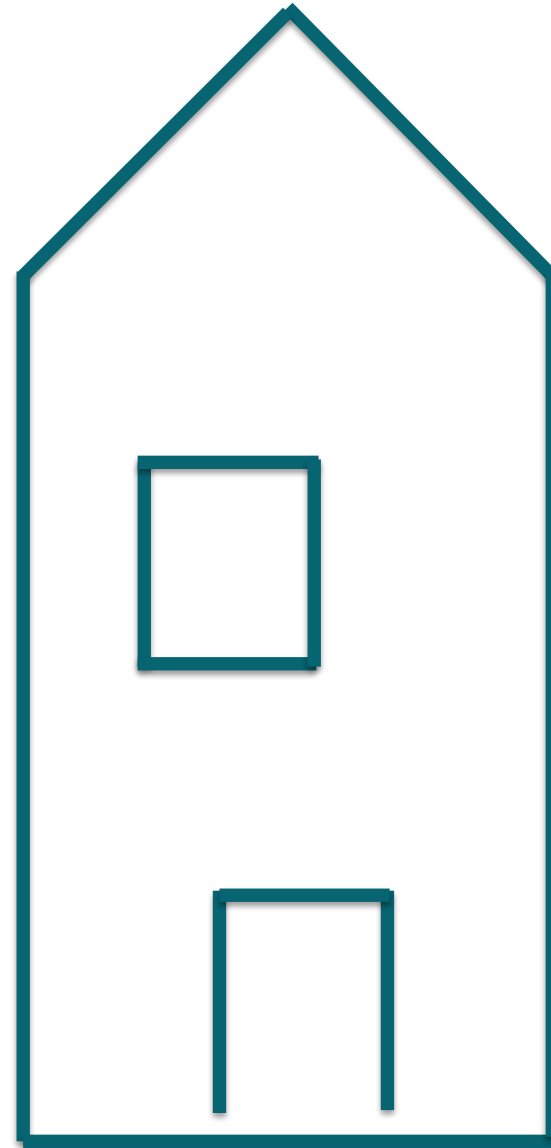
Bedre indblik i hvorfor det er svært at implementere forandringer ude hos landmanden

- Gennem forståelse af landmandens identitet opnår vi et indblik i, hvem han er
- Gennem fortællinger opnår vi indblik i landmandens oplevede virkelighed
- *"Kend sig selv for at kunne forstå din omverden"* (citat fra Sokrates)

*Hvis man ikke forstår, **hvem** folk er, så er det svært at ændre deres adfærd*

PROCESSEN

1. Feltarbejde
2. Selverkendelse
3. Forandringsværktøjer
4. Forankring
5. Opfølgning



HVORFOR PERSONLIGE ØVEBANER?

Navn	Øve	Aflære	Sparring	Tid/ressourcer
Peter (drifts- leder)	Større information og involvering af de ansatte i beslutningerne, (opstart tavlemøder, nye mål samt forbedringer)	Mindre tid i stalden og mere ledelsestid (malke med halv time mindre hver dag)	Peters kone og Arne (ejer)	Ca. 2 timer hver uge, (Nedprioritere erfagruppe næste 2 mdr)

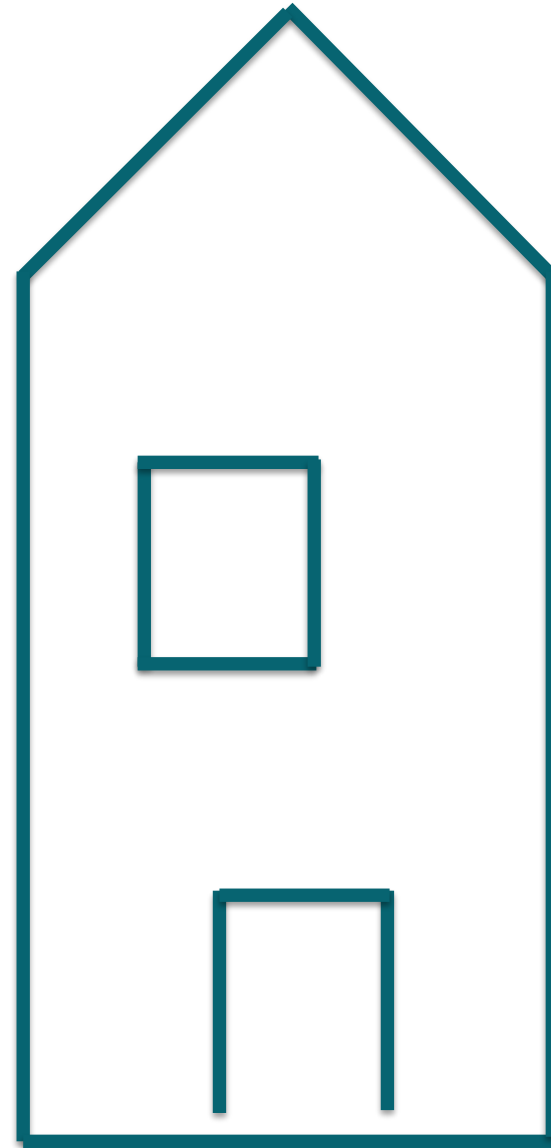
Øvebanerne skal hjælpe lederne på Gård 1 med

- at tillære nye vaner
- at synliggøre, hvad der også skal aflæres
- at se, hvem der kan støtte
- afklare tid/ressourcer

Her kan vi kan som rådgivere virkelig udfordre

VORES BUD PÅ RÅDGIVNINGEN I ET NYT PERSPEKTIV!

1. Feltarbejde
2. Selverkendelse
3. Forandringsværktøjer
4. Forankring
5. Opfølgning



SPØRGSMÅL TIL JER?

Hvilke nye ting kan I tage med jer hjem til jeres rådgivning?



SKAB MOTIVATION OG RESULTATER HOS DINE MEDARBEJDERE- DELTAG I KOMMENDE PROJEKT

- ”Det at vi har nøgletal med på tavlemøderne, gør at vi kan have nogle overordnede mål. Nøgletallene giver medarbejderne et godt indblik i, hvad jeg snakker om, og de kan også godt lide at blive taget med på råd”



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



Ministeriet for Fødevarer,
Landbrug og Fiskeri

Den Europæiske Landbrugsfond
for Udvikling af Landdistrikterne

LDP 2020



HØR MERE

- Kontakt os gerne 😊