

Er drømmen gået i opfyldelse

Vibeke Fladkjær Nielsen, Seges

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



Miljø- og Fødevareministeriet
Landbrugsstyrelsen



Den Europæiske Landbrugsfond
for Udvikling af Landdistrikterne

LDP 2020



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

Beskriv et perfekt rådgivningsforløb, med fokus på jeres egen rolle.

- Hvordan præsenterede I det der skulle forandres/nye tiltag
- Hvorfor tror I, at I fik bedriften flyttet?

Beskriv et rådgivningsforløb, hvor du har svært ved at trænge igennem med dit budskab, bedriften flytter sig ikke !!

- Hvordan præsenterede I det der skulle forandres/nye tiltag
- Hvorfor tror I, at I IKKE fik bedriften flyttet?

Daniel – Hvorfor falder Daniel tilbage

Daniel har været ansat i 3½ år, og skal til ændre på rutinerne i malkestalden. Rutinen skal være en anden, fordi I har fået celletals problemer. I aftalte det hele for 14 dage siden, men her til morgen er faldet i den gamle skure igen. Hvad f..... sker der i hans hoved?

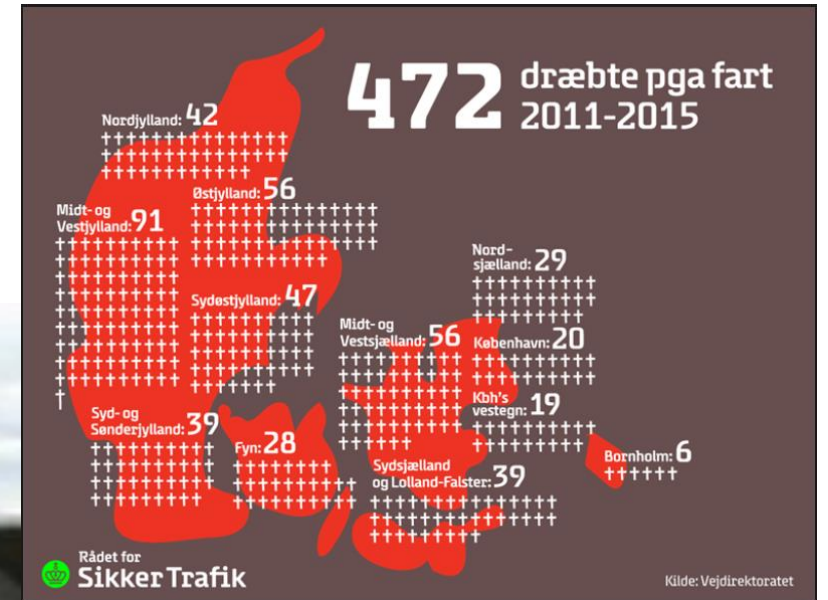
Den første antagelse vi laver

Vi tror, at mennesker tænker rationelt

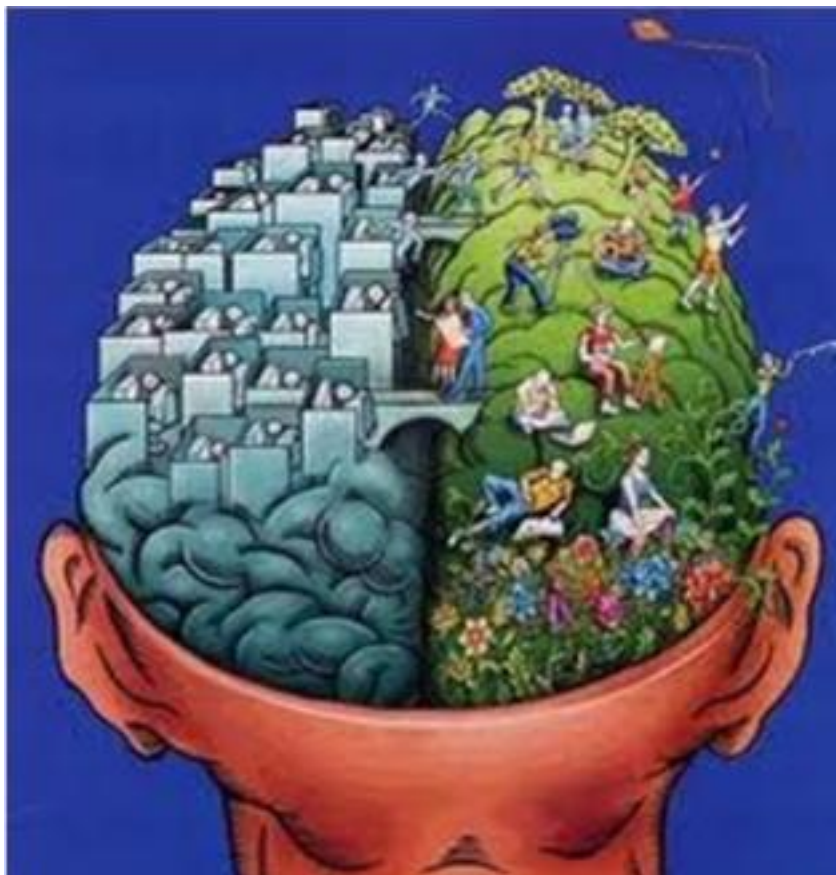
- Vi antager ofte, at folk ændrer adfærd, hvis de har nok kendskab/viden
- Vi antager ofte, at folk ændrer adfærd, hvis de har en intention om det

FORKERT

Fart



Hjernen



Hjernen er delt i to

- Rationelle
- Emotionelle

Hvorfor er det svært at skabe forandringer?

- Vi vil gøre alt for at undgå forandringer
- Vi vil til enhver tid vælge det kendte frem for det ukendte, fordi det kendte er så trygt og en vane/rutine
- Vi handler meget på vores følelser, det er følelserne, der bestemmer
- Hvis vores følelser ikke "tænder" på det, så gør vi det ikke, selvom vi rationelt ved vi burde
- Vi vælger altid den nemme udvej, selvom den anden vil give bedre resultater



Lyst til forandring

- Vi tror, at medarbejderne ønsker, at have indflydelse på forandringen
- Vi tror de ønsker at være med til at planlægge forandringen

Virkeligheden er, at det gør de færreste

Fordelingen af danskere i forhold til forandringer

Hverdagsmennesket (50 %)

- Hvor deres største håb er, at dagen i morgen stort set skal ligne dagen i går eller i dag.

De ængstelige (15 %)

- Hvor deres håb er det samme som hverdagsmennesket, men de er mere ængstelige. Tør man håbe på, at dagen i morgen vil ligne dagen i går? Og hvis dagen er gået godt, øger det sandsynligheden for, at i morgen går ad h... til.

Fordelingen af danskere i forhold til forandringer

De rædselsslagne (15 %)

- Som fokuserer på katastrofer, ulykker, og ulyksaligheder af enhver art. De opsøger ikke katastroferne eller ulykkerne, men bekræftes i deres grundlæggende holdning.

De foretagsomme (20%)

- Som tror på dagen i morgen, og som ser muligheder frem for trusler.

Hvordan skal vi så håndtere medarbejderne i forandringer

- Accepter, at nogle medarbejdere ikke ønsker at deltage proaktiv i forandringsprocessen
- De foretrækker at være ”ofre” for forandringen
- For efterfølgende at springe på “toget” når de kan se, hvordan forandringen ser ud, og hvis den ser succesfuld ud

De 4 faser ved forandring

- **Chok** → Handlingslammet, ondt i maven, uro
- **Reaktionsfasen** → Ulykkelig, søvnløshed
- **Bearbejdningsfasen** → Ser mere realistisk på opgaven
- **Ny orienteringsfasen** → Er med på holdet

Andre ting der også spiller ind

Vi er flokdyr

Vi er sociale flokdyr, det er både godt og skidt

- Vi lader mennesker omkring os påvirke os
- Vi gør som andre, blandt andet pga. spejlneuroner



Hvordan hjælper vi forandringer på vej

- Kommunikation
- Involvering
- Støtte



Kommunikation

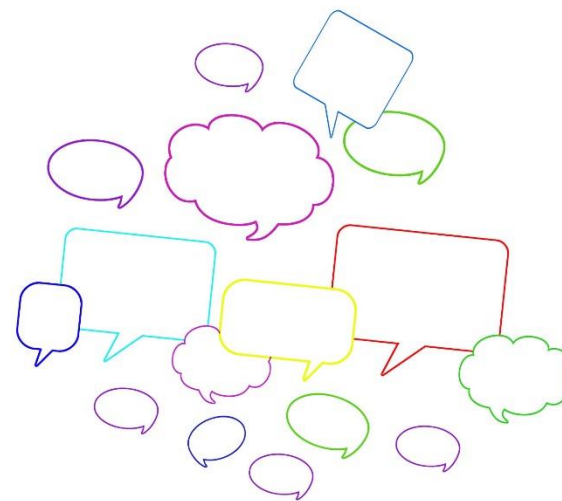
- Præsenter informationerne, så man forstår dem
- Det motiverer mere, hvad man kan miste, end hvad man kan opnå



Involvering

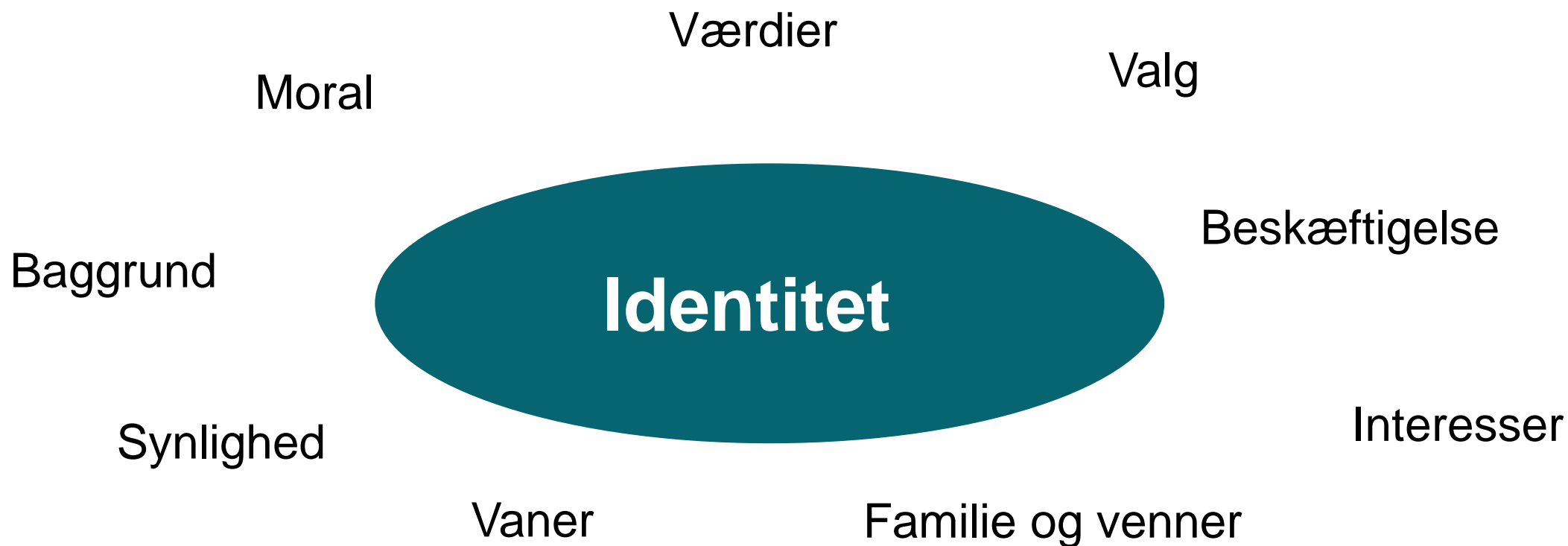
Forandringer skal give mening for den der skal forandre noget, ellers gør man det ikke

- Der skal være en brændende platform
- Man skal forstå værdierne
- Man skal forstå mennesket



Identitet

Handler om, hvem man er



Støtte

- Sikkerhedsnet – hvad der konkret skal ske
- Vær opmærksomme på forandringsprocessen
- Jubler, når det går i den rigtige retning



Hvordan gør man det i praksis

Hvad oplever vi på bedrifterne?

- ”Jeg fortæller den samme ting igen og igen..., det hænger simpelthen ikke ved”
- ” Medarbejderen tager intet af sig selv”
- ” Medarbejderen viser ingen interesse overhovedet, ... så nu er han henvist til malkestalden”

1. Lær og Se



2. Forskellighed

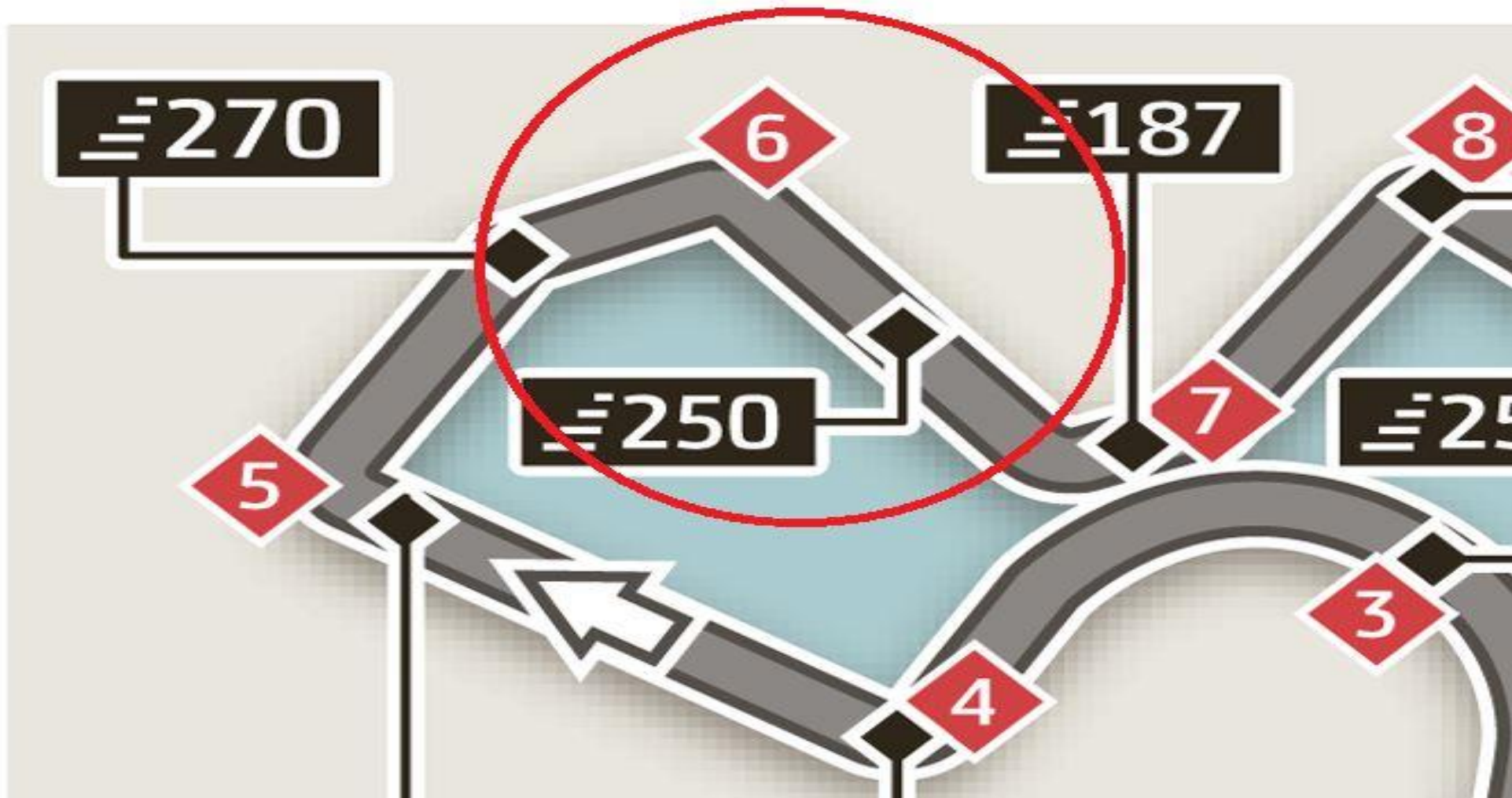


Der er mange måder at være klog på og mange måder at lære på

- Fagligt stærke – god til at modtage ved at læse
- God til at bruge deres hænder – kan fikse alting
- Fortrinlig lugtesans – kan lugte en ketose på lang afstand
- Kan mærke en yverbetændelse inden den næsten er der

3. Helhed eller detalje





Hvordan får jeg mere ud af medarbejderne?

- Vær åben overfor medarbejdernes forskellighed

Spot først

- Se om medarbejderen har fokus på helheden eller detaljen
 - Har de brug for at få hele billedet for at kunne arbejde med en opgave?
 - Foretrækker de at arbejde trin for trin med hver enkelt detalje?

Helhedsorienterede mennesker

Kendetegn

- Sætter spørgsmålstegn ved tingene
- Har brug for at få at vide, hvorfor de skal lære en bestemt ting
- Gode til at koncentrere sig om flere ting på samme tid
- Finder forskellige løsninger

Hvorfor

- Hvis de forstår, hvordan de kan bruge viden, bliver de meget mere motiverede

Detaljeorienterede mennesker

Kendetegn

- Foretrækker at gennemgå det, de skal lære trin for trin
- Elsker orden
- Gode til at planlægge
- Gennemfører ting i logisk rækkefølge
- Brug for klare og logiske svar på spørgsmål

Hvorfor

- Har brug for logik

4. Vi lærer alle forskelligt

Læringsstil er

- Måden vi modtager informationer på
- Måden vi bearbejder ny viden i hjernen
- Måden vi lagrer viden i hjernen

Der er 4 læringsstile

- Høre
- Se
- Røre
- Gøre

Vi har alle en foretrukken læringsmetode

Læring ved at høre

- De traditionelle
- De lærer rent faktisk noget på landbrugsskolen
- Bruger deres ører, når de lærer
- Lærer bedst ved at lytte eller tale
- De kan godt lide at genfortælle
- Kan ofte referere det, de har fået fortalt tidligere
- Snakker altid om den opgave, de er i gang med

AUDITIV:

- JEG KAN GODT LIDE, NÅR LÆREREN FORTÆLLER OM DET, JEG SKAL LÆRE.
- JEG LÆRER MEGET, NÅR JEG SNAKKER MED ANDRE OM DET, JEG SKAL LÆRE.
- JEG HUSKER BEDST DET, JEG HAR HØRT.
- JEG VIL GERNE FORTÆLLE ANDRE OM DET, JEG HAR LÆRT.
- JEG NYDER, NÅR NOGEN LÆSER HØJT FOR MIG.
- JEG VIL HELLERE FORKLARE NOGET END SKRIVE OM DET.
- JEG KAN GODT LIDE DE TIMER, HVOR VI FÅR LOV TIL AT TALE OG DISKUTERE TINGENE.
- JEG ER I STAND TIL AT REFERERE DET MESTE AF ET FOREDRAG.

De Visuelle

- Bruger deres øjne, når de lærer
- Skal se tingene for at forstå dem
- Skal helst have tingene på skrift eller i billeder
- Kan tit huske ting, de har set eller læst for længe siden
- Holder tit styr på, hvad de andre laver

VISUEL:

- JEG HUSKER BEDST DET, JEG HAR LÆST I EN BOG ELLER ET BLAD.
- JEG KAN GODT LIDE AT SE TV.
- JEG HAR LET VED AT HUSKE BILLEDER OG ANSIGTER.
- JEG FORSTÅR BEDST INSTRUKTIONER, NÅR JEG LÆSER DEM SELV.
- JEG HUSKER BEDST, HVIS JEG LAGER INDRE BILLEDER AF DET, JEG SKAL LÆRE.
- JEG LÆRER BEDST NOGET NYT, NÅR LÆRERNE SKRIVER MEGET PÅ TAVLEN ELLER BRUGER OVERHEADS.
- JEG KAN BEDST LIDE AT LÆSE I BØGER, DER ER BILLEDER I.
- JEG VIL HELST LÆSE BØGER ELLER KOPIARK, NÅR JEG SKAL LÆRE NOGET SVÆRT STOF.

De Taktile

- Bruger deres hænder, når de lærer
- Lærer bedst ved at røre ved noget samtidig
- Tager notater eller rører ved alting
- Bruger deres finmotorik til at lære

TAKTIL:

- JEG SIDDER TIT OG FILLER VED NOGET, NÅR JEG SKAL LYTTE TIL NOGET.
- JEG KAN GODT LIDE AT BYGGE TING.
- JEG LÆRER BEDST NOGET NYT, NÅR JEG BRUGER MINE HÆNDER TIL AT LØSE OPGAVEN MED.
- OFTE TEGNER JEG, LAVR KRUSEDULLER ELLER TAGER NOTATER, NÅR LÆREREN TALER.
- JEG KAN GODT LIDE AT ARBEJDE VED EN COMPUTER.
- JEG HUSKER BEDST, DET JEG SKAL LÆRE, HVIS JEG TAGER NOTATER ELLER UNDERSTRÆGER NØGLEORD.
- JEG KAN GODT LIDE AT LAVR PUSLESPIR.
- JEG LÆRER MEGET VED AT LAVR FORSØG.

De Kinæstetiske

- Bruger hele kroppen, når de lærer
- Tænker og modtager bedst ved at bevæge sig
- Har et højt aktivitetsniveau være praktiske
- Arbejder, mens de lærer
- Bruger deres grovmotorik til at lære

KINÆSTETISK:

- JEG LÆRER BEDST AF DET, JEG SELV OPLEVER.
- NÅR JEG SKAL KONCENTRERE MIG, SKIFTER JEG TIT SIDDESTILLING.
- JEG KAN GODT LIDE AT BEVÆGE MIG, MENS JEG LÆRER NOGET.
- JEG SYNES, DET ER SJØVT AT LAVE EKSPERIMENTER.
- HVS JEG BEVÆGER MIG, MENS JEG LÆRER, KAN JEG BEDRE HUSKE DET.
- JEG KAN GODT LIDE AKTIVITETER, HVOR JEG SKAL BEVÆGE MIG.
- JEG FORETRÆKKER AT LÆRE NOGET NYT OG SVÆRT VED RENT FAKTISK AT GØRE DET.
- JEG KAN GODT LIDE AT SPILLE DRAMA ELLER ROLLESPIL.

5. Tre ord

Tre ord

- Vise
- Forklare
- Øve

Vise

(Gårdens navn)

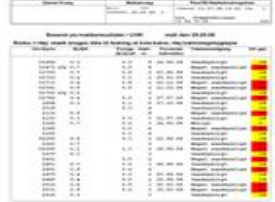
1. Højdrægtig ko - SOP!

1.1 Tjek koens Para TB status:

😊 ko => **Grøn**


☹️ ko => **Gul og Rød**

☹️ ko => Kalven skal flyttes fra koen umiddelbart efter fødslen.




1.2 Flyt koen til kælvningsboksen ____ (2-3) dage før kælvning ved uro, spændt yver eller blød eller hævet skedeåbning.

Senest ved uro, afgang af fostervand, tilsynekomst af lemmer.



1.3 Klargør kælvningsboksen hver ____ (anden) dag ved at:

- Muge ud
- Strø med halm




(Gårdens navn)

1. Højdrægtig ko - SOP! (ALTERNATIV)

1.1 Tildel dagligt goldko



- 150 g energitilskud
- 2 kg kraftfoder
- 100 g goldkomplekset



1.2 Tjek koens Para TB status:

😊 ko => **Gule øremærker**

☹️ ko => **Røde øremærker**







1.3 Flyt koen til kælvningsboks:

😊 ko => Grøn kælvningsboks

☹️ ko => Rød kælvningsboks


☹️ ko => Flyt kalv umiddelbart efter fødslen


(Gårdens navn)

2. Fødselstegn – SOP!

2.1 Spændt yver




2.2 Blød og hævet skedeåbning
Bløde bækkenbånd



2.3 Uro og/eller presseveer

Koen lægger og rejser sig, tripper i båsen, går for sig selv.



Forklare



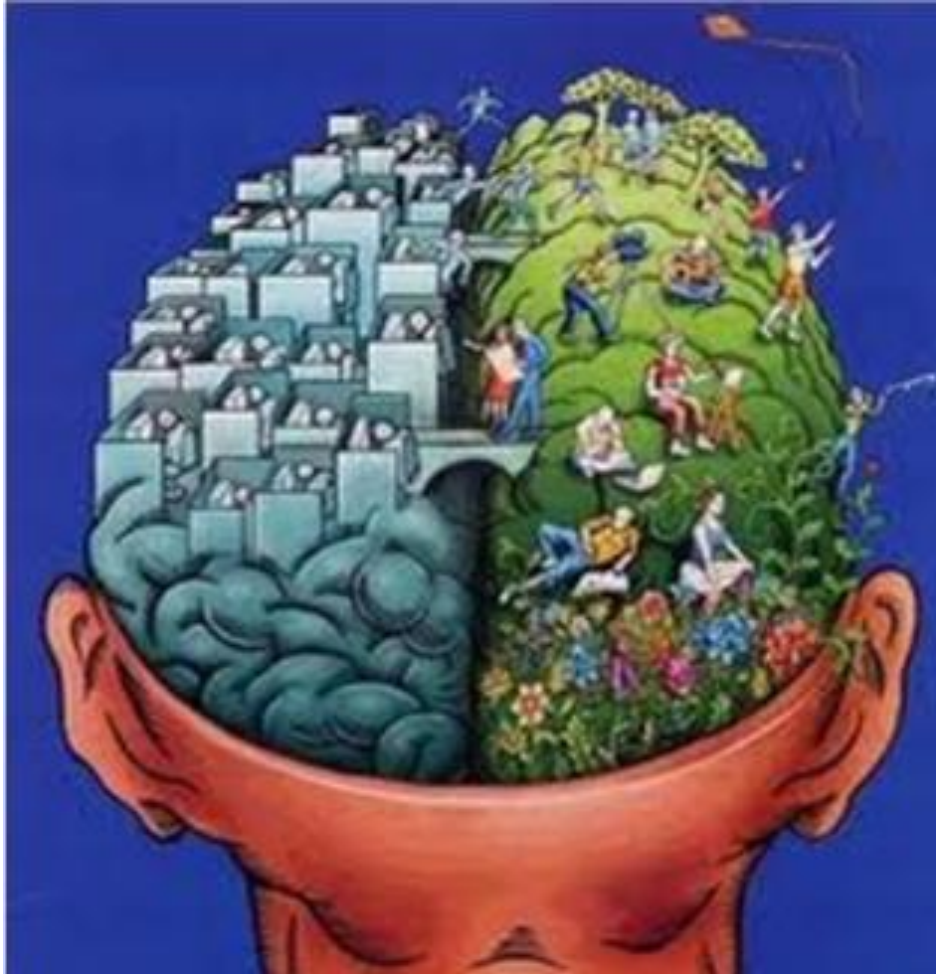
Øve



Opsummering – de 5 trin

1. Lær medarbejderne at se
2. Accepter forskelligheden
3. Helheden eller detaljen
4. Indlæring er forskellig
5. Tre ord
 - Vise
 - Forklare
 - Øve

Hjernen



Hjernen er delt i to

- Rationelle
- Emotionelle

Daniel – Hvorfor falder Daniel tilbage

Daniel har været ansat i 3½ år, og skal til ændre på rutinerne i malkestalden. Rutinen skal være en anden, fordi I har fået celletals problemer. I aftalte det hele for 14 dage siden, men her til morgen er faldet i den gamle skure igen. Hvad f..... sker der i hans hoved?

Opnåelige mål - sænk forventningerne

- Fra et psykologisk perspektiv burde vi lave forandringer hos landmændene, som vi ved, at de er i stand til at gennemføre. Selv om det virker uhensigtsmæssigt burde vi sænke forventningerne.
- Men hvad er opnåelige mål??

Uden en plan, er I chanceløse

- Bedriften skal ville det, ellers gør man det ikke – Jeres opgave?
- Planene er følgende.....Det er ikke nok at være inspireret. Uden en slagplan vil ændringerne ikke sætte sig fast.
- Professor E. J. Masicampo fra Wake Forest University har vist at det at have en god plan ikke bare øger chancerne for succes, men også sørger for at du får tankerne om forandringen ud af hovedet
- Det han fandt hos test personerne var, at så snart en plan er lagt, kan vi stoppe med at tænke på dette mål. Dette frigør tankerne, så vi kan fokusere på andre opgaver

Hvornår, hvor og hvordan

- Planen skal være helt specifik for både hvornår, hvor og hvordan målene skal opnås.
- Det at skabe en ny rutine handler ofte om at ændre vaner.
- Og en vigtig del af arbejdet er at se for sig, at man fører planen ud i livet. Det at se tingene for sig har nemlig en lignende effekt i hjernen
- En plan er som at skabe en vane på forhånd, før du rent faktisk har gjort noget

Vaner

SEGES



Hvad sker der i hjernen



- **Vores hjerne elsker vaner**
- Vi gør de samme ting hverdag
 - 28 % af os sidder på samme plads i sofaen
 - 36 % sidder ofte det samme sted
 - Dvs. 36 % sidder ikke faste steder i sofaen
- Vi er afhængige af vores vaner
- 40 % af det vi gør i løbet af dagen er vaner

HVORFOR kan vi ikke slippe af med vanerne



- Hjernen belønner os for at lave vaner
- Tilbage til da vi var hulemænd, var vaner noget positivt, vaner var den måde vi har overlevet på.
- Vaner var som en slags sikkerhedsforanstaltning

Vaner og hjernen



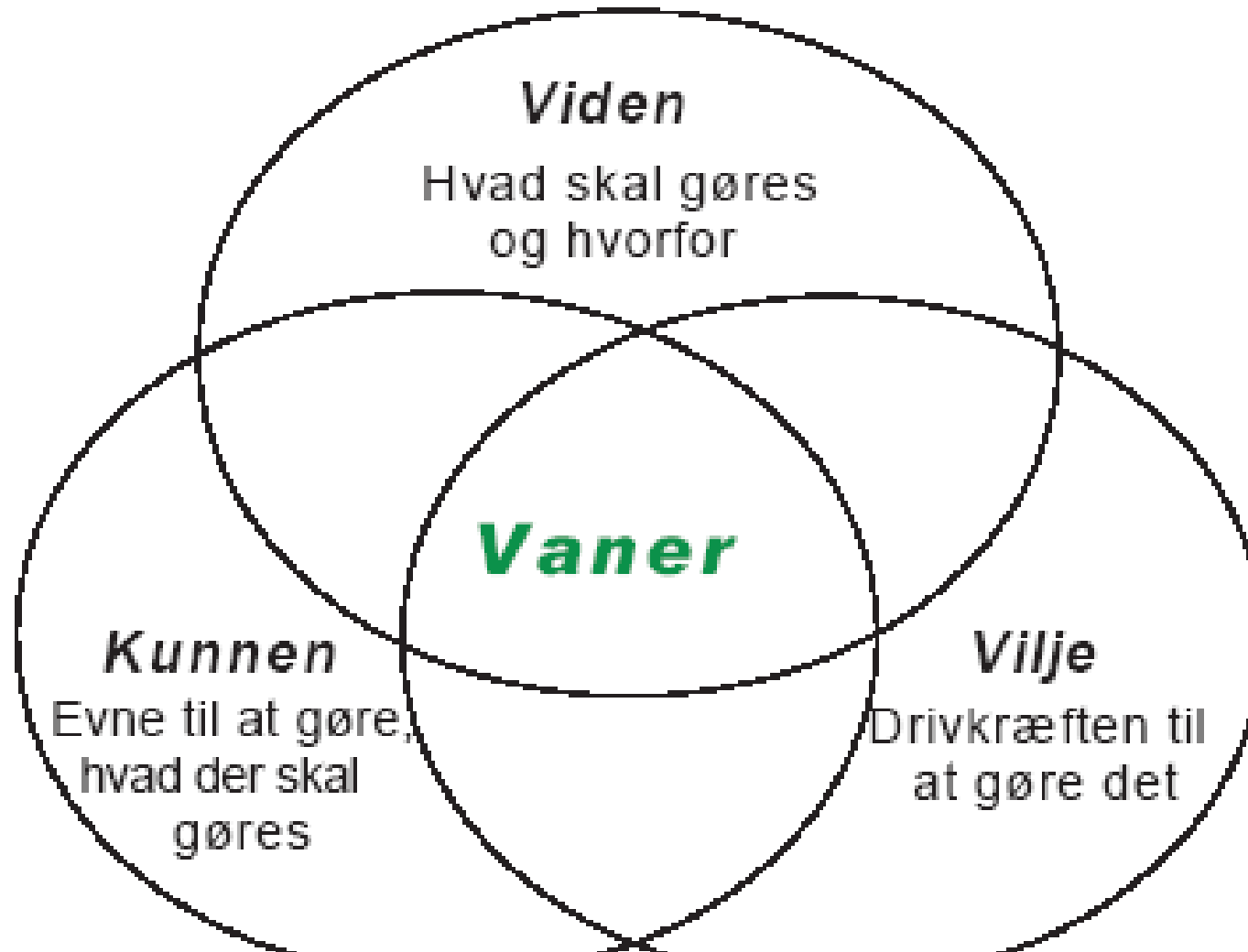
- Der er en sammenhæng mellem vaner og de hormonelle forhold i hjernen
- Signalstoffet, Dopamin
- Det er et stof, der gør ting meningsfulde, og som styrer hjernens center for belønning
- Dopamin udløses, når man udfører vaner
- Vedligeholder man vanen, udløses dopamin som en belønning
- En vane er et komponent i en indlæringsproces
- Hjernen er en lydige slave af, hvad mennesker siger, og man kan beslutte sig for at lade være med at gøre, som man plejer....men HVORDAN?

Nye vaner



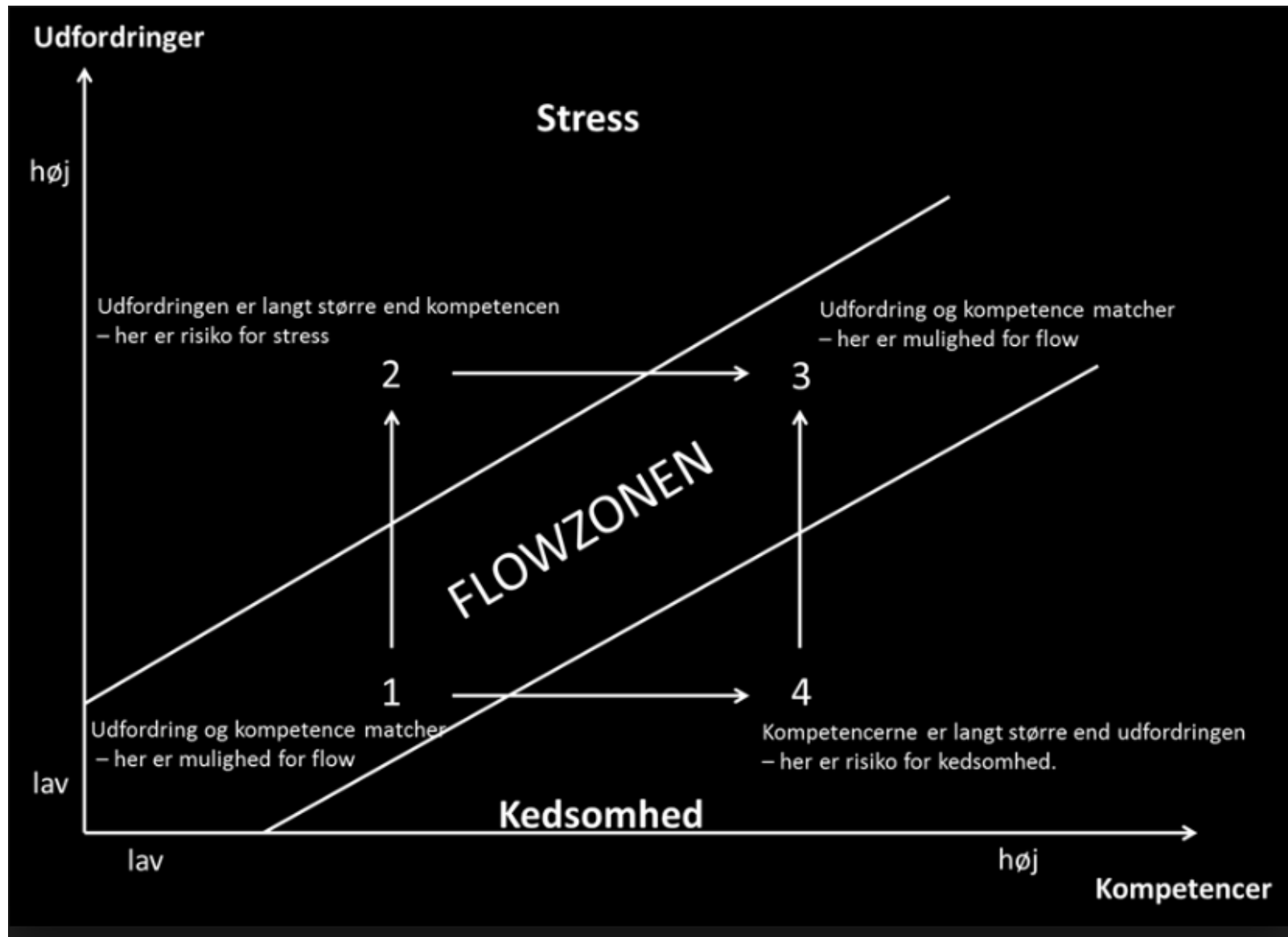
- Nye vaner bliver til i kamp med den indre dovenskab
- De kan erstattes eller forandres, selvom hjernen elsker dem
- Det afgørende er, at man bliver bevidst om, hvordan vaner virker
- Hvis man kan bryde en vane ned i mindre bidder, kan man fikle med den
- Gøre nye vaner til små rutiner, som folk ikke tænker over i deres hverdag
- Vaner udfører vi uden at tænke over det, og derfor falder vi i hele tiden.
- Fællesskab kan hjælpe med at ændre en vane

Hvad skal der til for at skabe vaner



FLOW- læringsteori

Flow- læringsteori



Spørgsmål

Tips til at selv komme i gang

Få afklaring

- Sæt dig ned med et stykke papir og find ud af, hvad det er for et problem eller udfordring, du gerne vil have løst. Hvad er det, der frustrerer dig
- Skriv alt, hvad der falder dig ind. Når alt er skrevet ned, så skriv problemet eller udfordringen ned i en enkel, kort og præcis sætning. Vær så konkret og specifik som muligt - så bliver det nemmere for dig i de næste trin.

Hvad er dine ønsker

- Når udfordringen, eller det der frustrerer dig, er afklaret, er det tid til at finde ud af, hvad det er, du ønsker i stedet. Hvad er dine mål for denne udfordring?
- Når ønskerne er afklaret, begynder du at se på, hvad der skal til for at gå fra drøm til virkelighed. Spørg sig selv, hvad der skal til for, at du kan gå efter dit mål. Hvilke udfordringer skal overkommes?
- En god ide er at involvere en anden person i processen, som kan hjælpe med at holde fokus på målet. Det er ikke fordi, at vedkommende nødvendigvis skal gøre noget, men man forpligter sig på en anden måde ved at sige det højt. Det kan være en rigtig stor hjælp at have en god sparringspartner på sidelinjen, som indimellem kan spørge ind til udviklingen i processen. At forandre ting er netop en proces

Lav en tjekliste

- Det er vigtigt at holde styr på ønsker og mål. Derfor er det en god ide at lave en tjekliste, som kan være med til at fastholde fokus. Det er godt at sige tingene højt og få følelserne med i processen.
- Derudover giver en tjekliste en større fornemmelse af succes ved at være et håndgribeligt bevis på, at der løbende opnås resultater, og at du er på vej til at opnå et større mål.
- Del tjeklisten op i uger og måneder. Igen er det vigtigt, at tjeklisten bliver så konkret og realistisk som muligt.
- Tit bliver det en stopklods for mange, at de ikke føler, at de når det, de gerne vil. Men i stedet for at være negativ, gælder det om at klappe sig selv på skulderen for det, man faktisk når. Anerkendelse er langt bedre end bebrejdelse.

Forstå dine handlinger

- For at processen for alvor kan give resultater, er det vigtigt, at du forholder dig til dit handlingsmønster, for der er altid en grund til, at vi gør som vi gør. Derfor er det vigtigt, at du har selverkendelse og er realistisk omkring din udfordring.
- Der er altid fordele, men der kan også være ulemper. Fordelen kan være, at du derved slipper for at arbejde helt så meget og altid være stresset. Ulempen kan til gengæld være, at du skal acceptere en anden person, og dennes måde at arbejde på. Måske vil man så få følelsen af, at ens identitet som den hårdtarbejdende landmand vil blive truet, og derved mister man en form for anerkendelse. Forhold dig derfor altid til, hvad der er på spil, ved at løse problemet. Det er vigtigt, at forholde sig både til fordelene og ulemperne, da begge dele vil påvirke din succes med at få løst udfordringen.

Træd et skridt frem i tiden

- Sidste skridt er at træde et skridt ud i fremtiden. Forestil dig, at du er tre måneder fremme i tiden, og forestil dig nu, hvad du tænker om problemet. Hvilke to-tre væsentlige forskelle er der til den tid i forhold til nu. Oplev dig selv i den nye situation, hvor problemet enten er løst eller er ved at blive løst, og mærk, hvordan det opleves anderledes. Visualisering er et godt værktøj, når man står midt i udfordringen, og har svært ved at se løsningerne.