

# Psykologi og forandringer på bedriften

Vibeke Fladkjær Nielsen, SEGES

Høng landbrugsskole 1.marts 2018

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



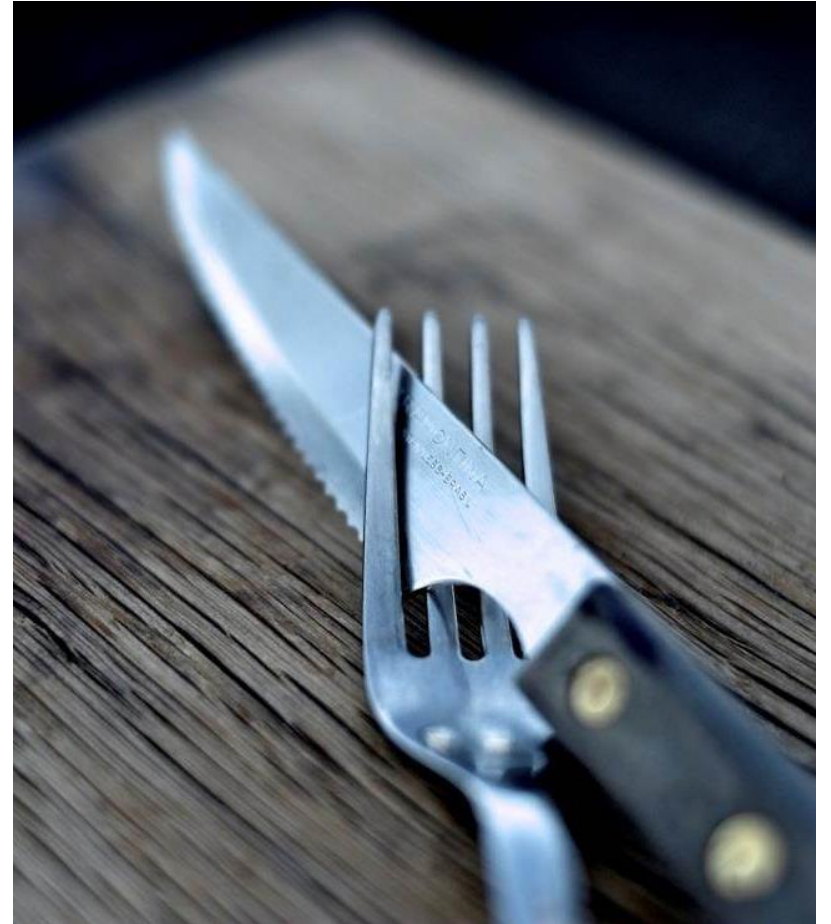
Se EU-Kommissionen, Den Europæiske Landbrugsfond for Udvikling af Landdistrikterne

## Dagens problemstilling

*Daniel har været ansat i 3½ år, og skal til ændre på rutinerne i farestalden. Rækkefølgen skal være en anden, da I har fået PRRS. 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?*

# Dagens menu

- Lidt teori om, hvordan vores hjerne fungerer
- Hvorfor er det svært at skabe forandringer i hverdagen?
- Hvad skal der til for at lave en forandring/ændre vaner
- Opskriften til dig



# Teori

## Den første antagelse vi laver

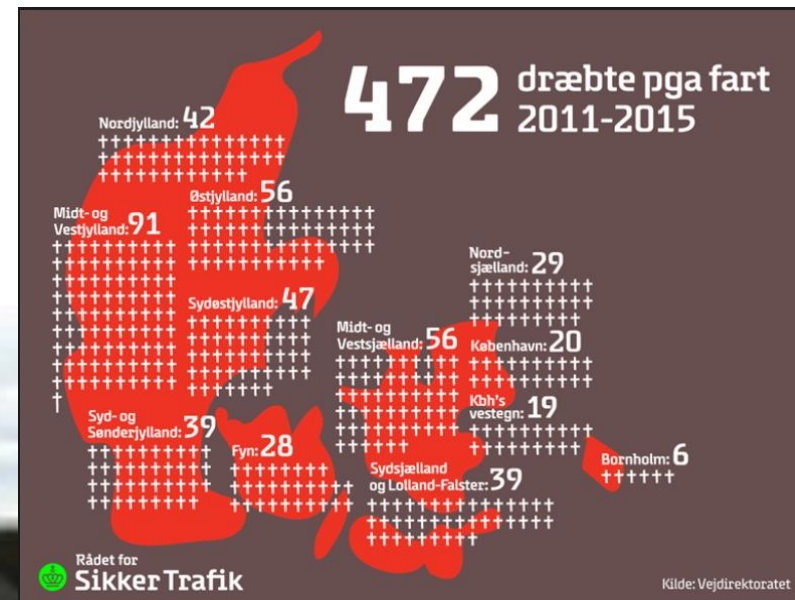
Vi tror, at mennesker tænker rationelt

- 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

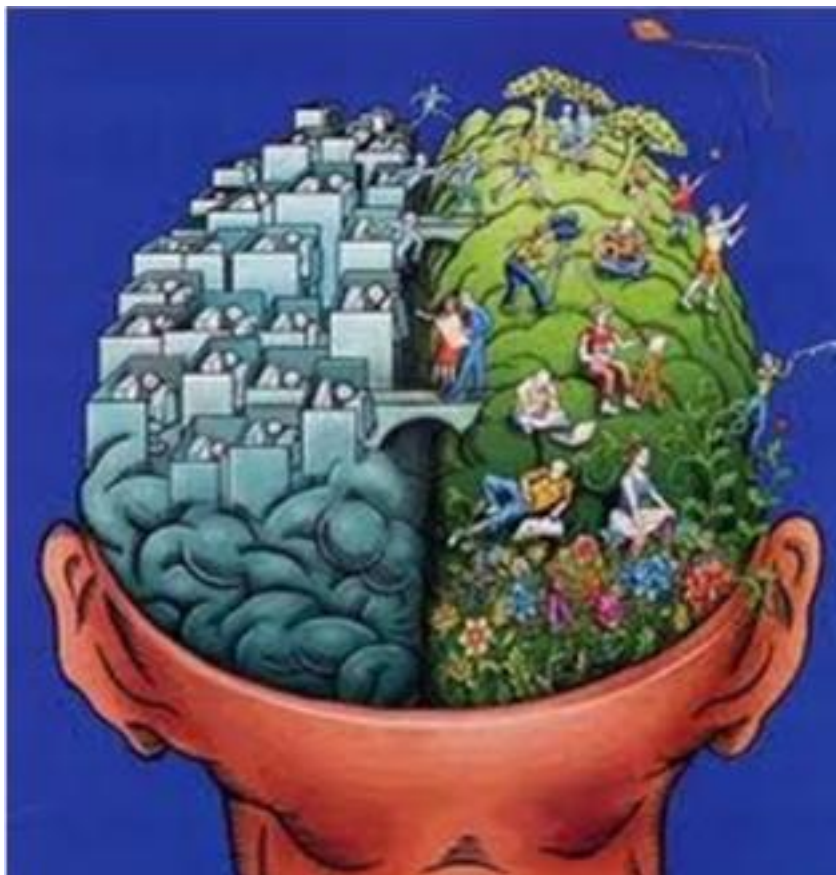
# FORKERT



# 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 %)

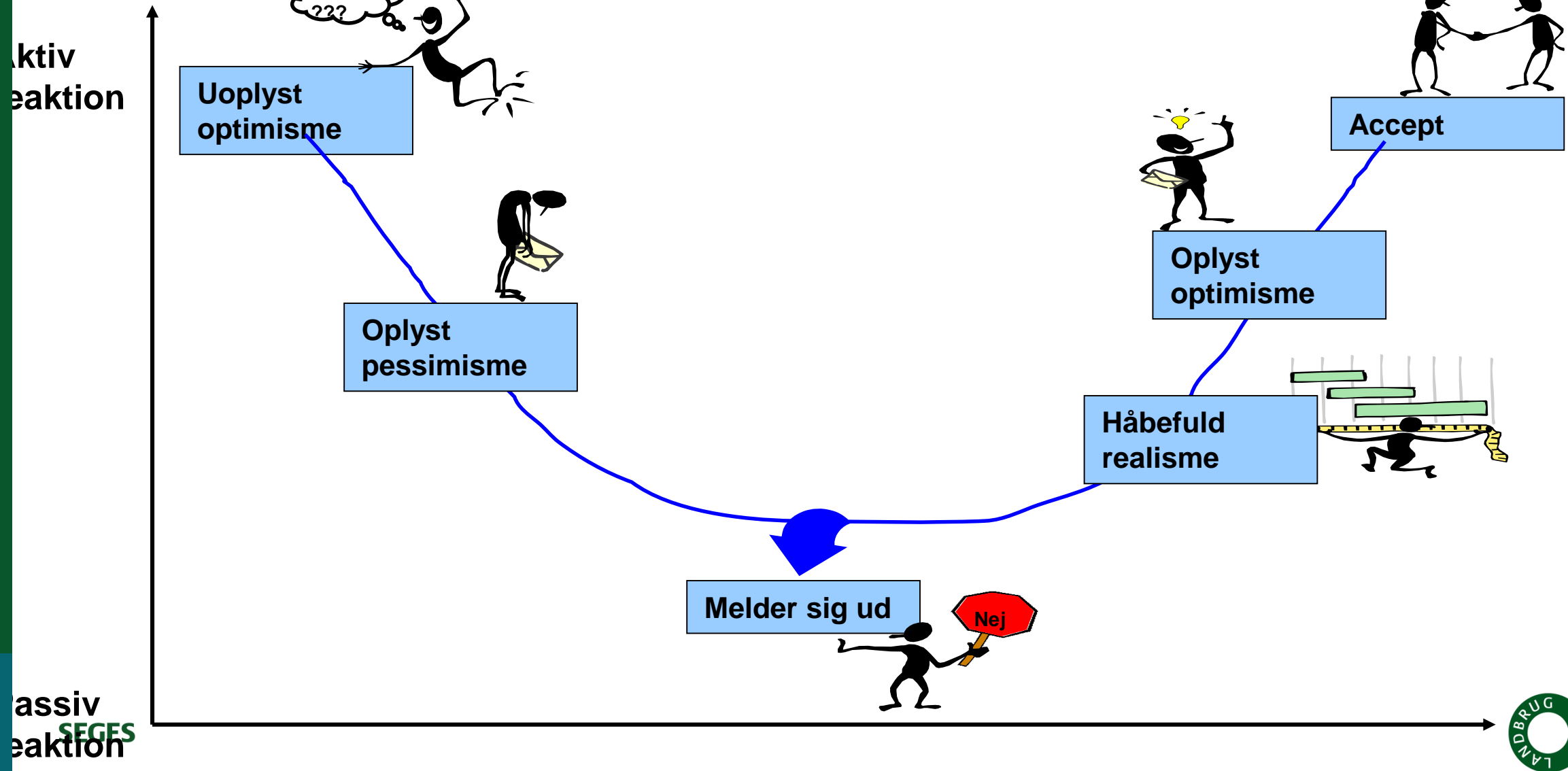
- Som fokuserer på katastrofer, ulykker, og ulyksaligheder af enhver art. De opsøger ikke katastroferne eller ulykkerne, men bekræftes i deres grundlæggende holdning.

## De foretagsomme (20%)

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

# Følelsesmæssige reaktioner på forandringer

Typisk reaktionsmønster med udgangspunkt i en positiv holdning til forandring.



## 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



# 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

# 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



## Eksempel



<https://www.youtube.com/watch?v=MEhSk71gUCQ>

# Hvordan hjælper vi forandringer på vej

- Kommunikation
- Involvering
- Støtte





# Kommunikation

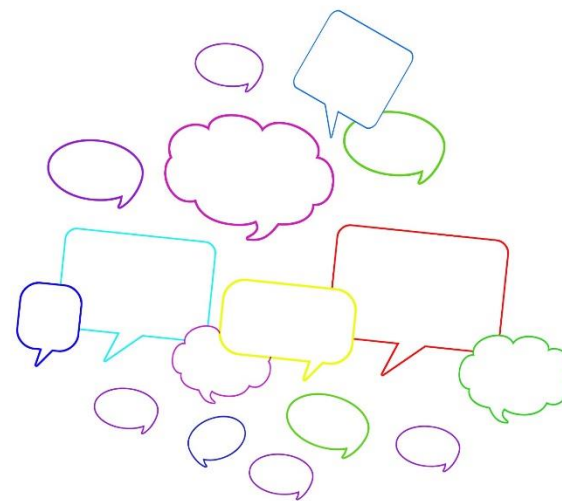
- Præsenter informationerne, så man forstår dem
- Det motiverer mere, hvad man kan miste, end hvad man kan opnå



# Involvering

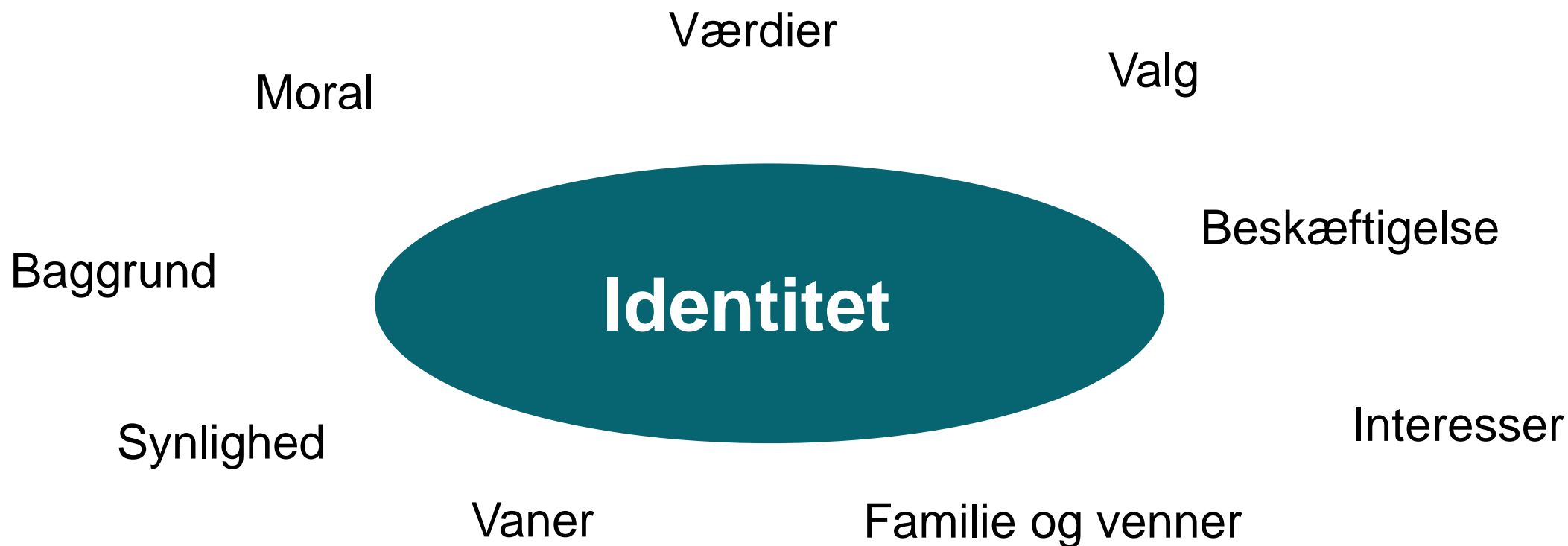
Forandringer skal give mening for den der skal forandre noget, ellers gør man det ikke

- 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



## 1. SKRIDT – lær og Se



# 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”

## 2. Skridt – Forskellighed



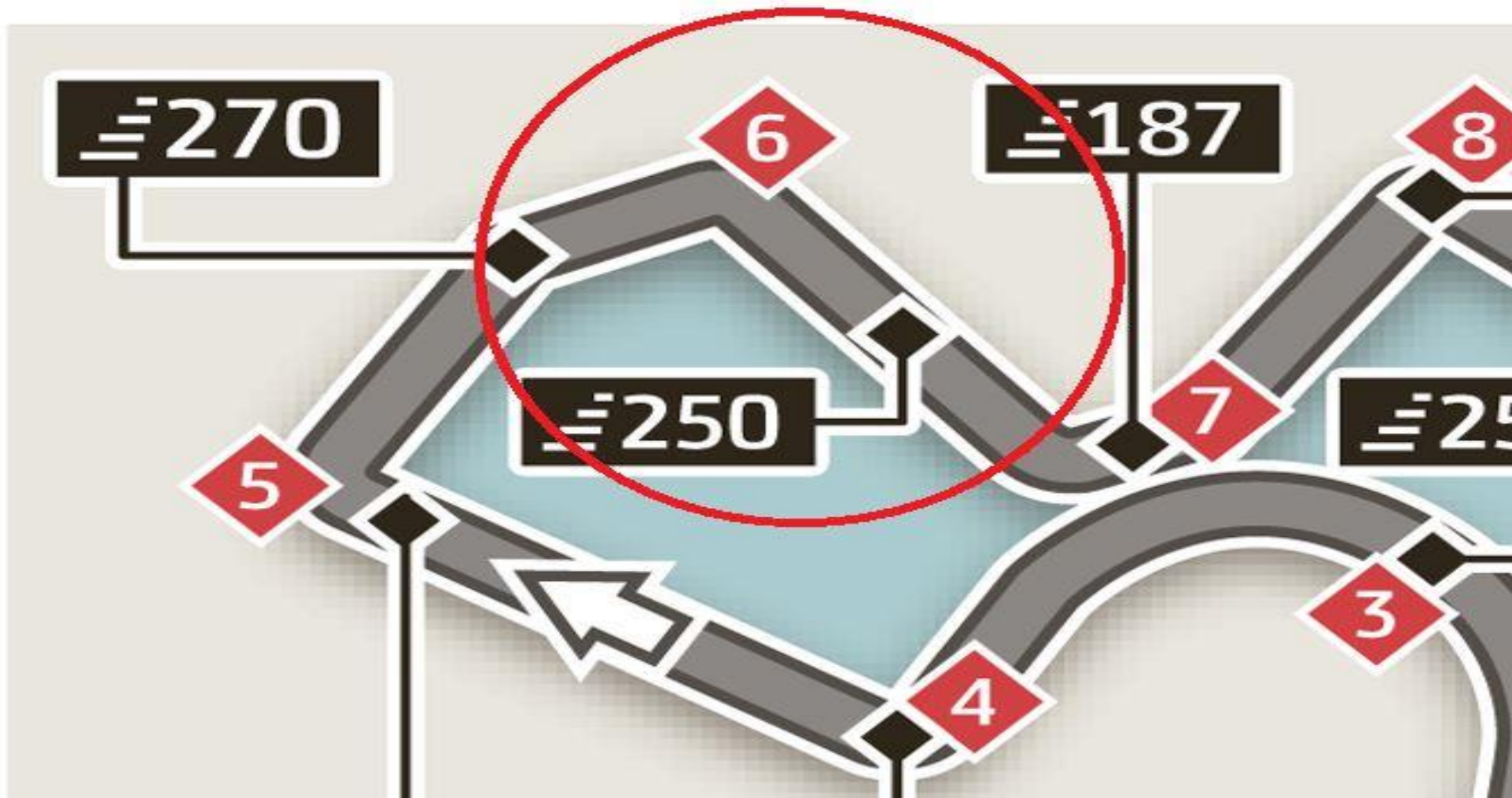
# Der er mange måder at være klog på og mange måder at lære på

- 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. Skridt – 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. Skridt – 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

# 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

# De Visuelle

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



# 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

# De Kinæstetiske

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

## 5. Skridt – de tre gyldne ord

Tre ord

- Vise
- Forklare
- Øve

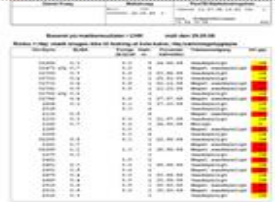
# Vise

(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 goldkomplement






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

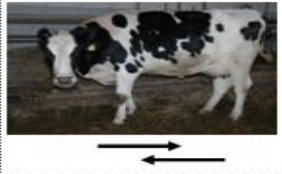


2.2 Blød og hævet skedeåbning  
Bløde bækkenbånd



2.3 Uro og/eller presseveer

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



# Forklare





Øve

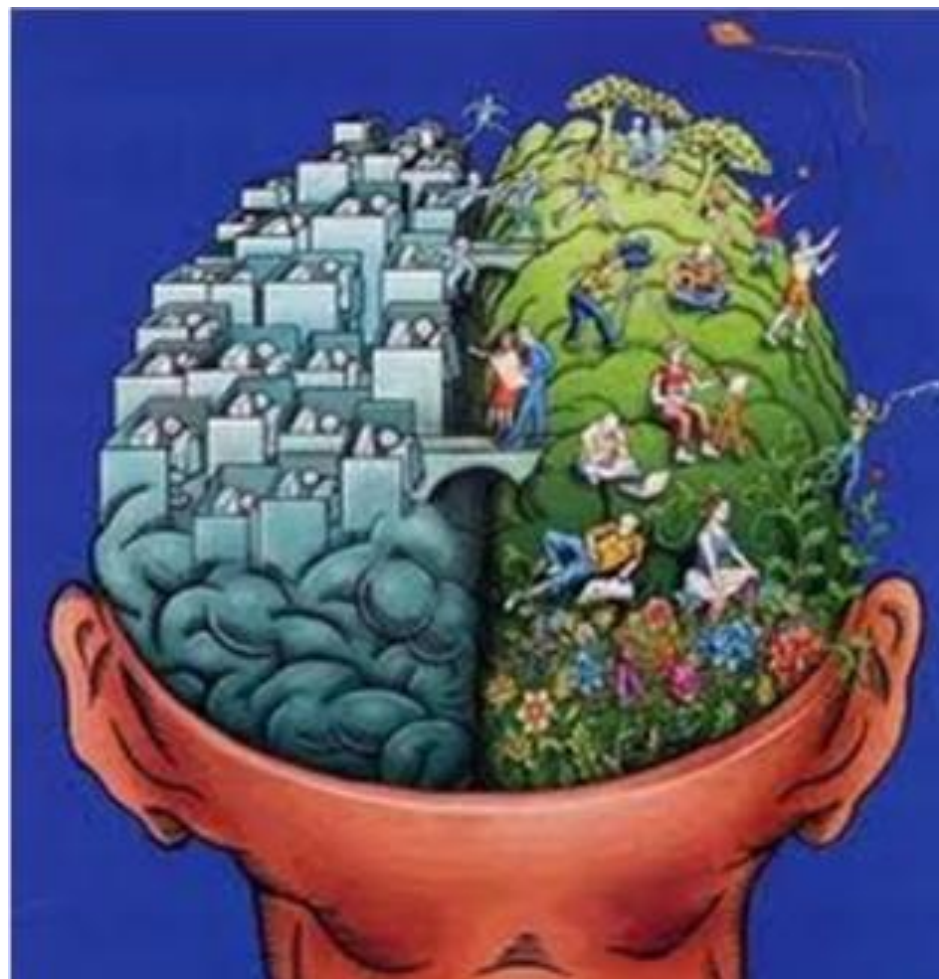


## Opsummering – de 5 skridt

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



# Hjernen



Hjernen er delt i to

- Rationelle
- Emotionelle

## Tilbage til Daniel – Hvorfor falder Daniel tilbage

*Daniel har været ansat i 3½ år, og skal til ændre på rutinerne i farestalden. Rækkefølgen skal være en anden, da I har fået PRRS. 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?*

# 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

## En anden sammenhængen



- 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 overlevelsesfremmende vaner.
- Vedligeholder man vanen, udløses dopamin som en belønning
- En vane er den mindste 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
- Eller man kan arbejde med de små rutiner, som folk ikke tænker over i deres hverdag



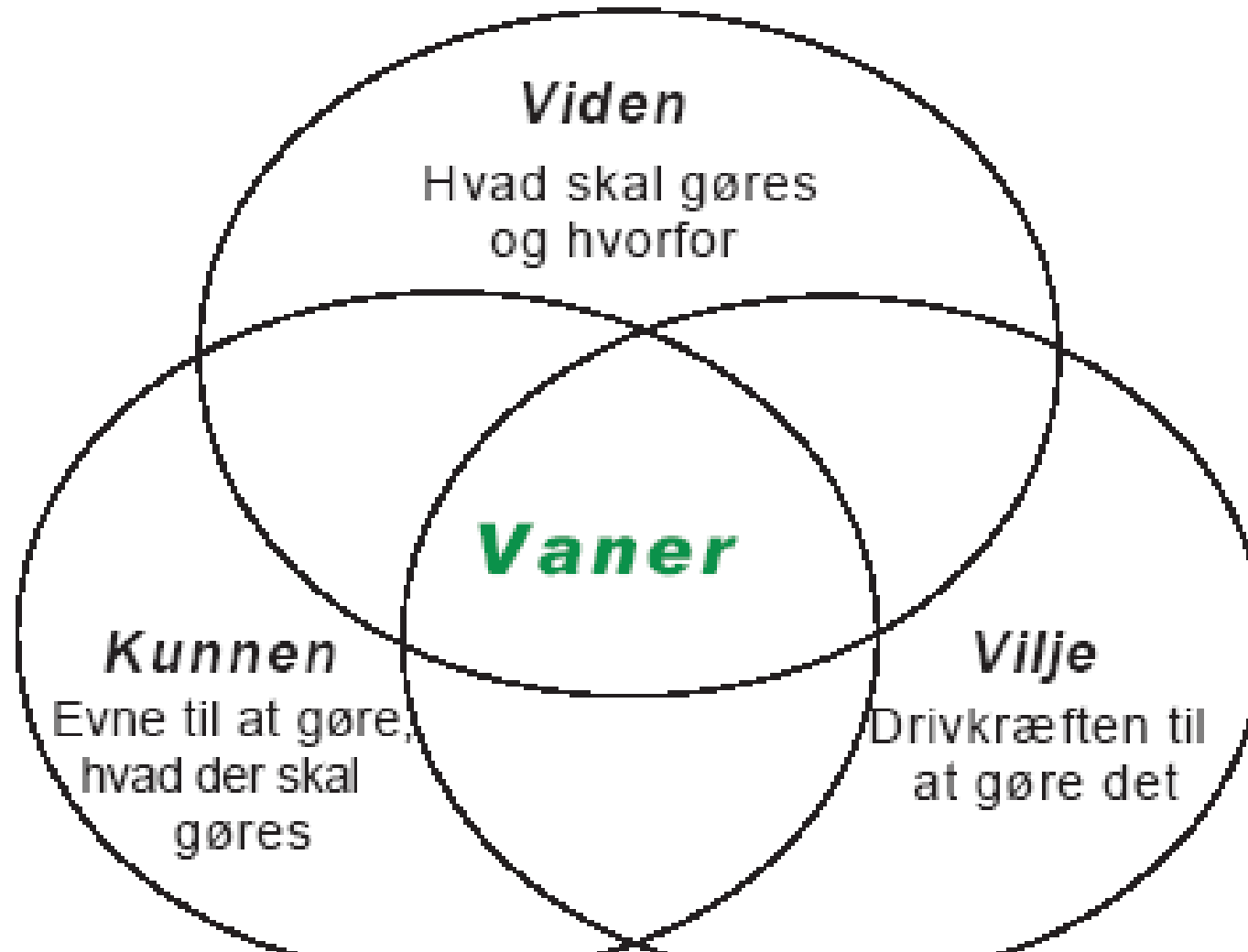
# Nye vaner



- At nye vaner bliver til i kamp med den indre dovenskab
- Vaner er indlærte og forsvinder ikke bare
- 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
- Vaner udfører vi uden at tænke over det, og derfor falder vi i hele tiden.
- Fællesskab kan hjælpe med at ændre en vane
- . Der må være nogen, som kan se os udefra, og som på en venlig måde kan fortælle os, at vi er faldet i. Man skal samle på de små sejre og se, hvordan et nyt mønster kan bryde frem



# Hvad skal der til for at skabe vaner



## Opskriften

- Fortæl om forandringen, hvorfor og hvordan
- Spørg efter input (men accepter, at nogen ikke kommer med noget)
- Appeller til
  - Følelserne
  - Flokdyret i os
  - Bedriftens normer
- Støtte og evaluering af forandringen
  - Små skridt

