

**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

Demonstration af Motivations- og ledelsværktøjer for produktionsledere

Vejlby landbrugsskole, 21. februar 2018, 21 deltagere

Undervisere: Lars A. H. Nielsen + Lone Waldemar (eftermiddag)

Ved evalueringen gav deltagerne udtryk for at de havde lært meget nyt som de kunne bruge i deres fremtidige arbejde. De mente, at motivationstyper var et værdifuldt værktøj til at komme i dialog og forstå de andre kolleger og ansatte.

Indhold

08.15- 8.45:

Præsentation og forklaring af, at dette er noget vi har brugt i et projekt på 14 landbrug. Flip-over. Hvad skal der ske i dag.

- 1) Hvad er motivation – hvorfor er det vigtigt?
- 2) Præsentation af de 5 motivationsprofiler
- 3) Pause
- 4) Min egen motivationsprofil
- 5) Motivationsprofiler på en arbejdsplads
- 6) Vendespil
- 7) Beskriv en bedrift
- 8) Introduktion til forbedringstavle
- 9) Afhold tavlemøde med observation

1) Forventningsafstemning på udbytte (Flip-over/tavle)

Har i arbejdet med motivation før? Hvordan? Har I talt om hvordan i leder den enkelte medarbejder – og hvordan I leder jer selv?

Hvad er motivation? Hvad har vi af forskellige teorier?

Organisation og virksomheds- psykologi. Det er en fordel for alle at kende til teorien og hvordan folk agerer. Det kan være lidt svært at sætte sig ind i for jer, hvis I ikke har den store ledelses-erfaring.

3) Hvorfor er motivations vigtigt. Dialog. Skriv op. Snak sammen med sidemand. I plenum noteres på stor tavle. Giv virkelige eksempler.

Eksempler:

- Udnytte ressourcer – motiverede medarbejdere er dygtigere og mere effektive
- Fastholdelse af medarbejdere – stabilitet i hverdagen
- Hvad koster det at skifte en medarbejder - at skifte medarbejdere er en omkostning 50-100.000
- Motivation og ansvarlighed følges ad og giver bedre resultater – hurtigere, effektivt og færre store fejl
- Arbejdspladsens image – sikkerhed i ansættelse

8.45 – 9.30

Præsentation af teori og de 5 forskellige motivationsprofiler (40 min). Teorien er baseret på Helle Hedegaard Heins bog Primadonnaledelse Når arbejdet er et kald.

9.30 -10.00 Pause – placering i 4 grupper af 5-6 personer

10.00 - 10.30:

Casen: min egen bedrift/ en bedrift jeg kender godt. Tag udgangspunkt i den sidste bedrift hvor I arbejdede

- 1) Hvilken type er jeg (lederen), og hvad betydning har det? Brug kortene – Brug 10 minutter forklar dernæst sidemand, hvem du er

Vi gennemgår en af hver type i plenum

10:30-11.00

- 2) Hvilke medarbejdere er ansat – hvordan får jeg overblik?
- 3) Hvordan skal de forskellige typer motiveres og ledes
- 4) Hvad har du lært – Er der noget der er gået op for jer, når I har placeret disse typer?

11.00 – 11.15 Pause

11.15-11.45

- 5) "vendespil" (tag vendespil med) – Afprøv det i grupperne – Hvordan virker det-
- 6) Afrunding af motivation
- 7) Beskriv jeres gruppes bedrift

Roller:

Driftsleder, Ejer, en elev, 2 udenlandske medarbejdere (agerer som malkere), kalvepasser

Sæt motivationstyper på disse personer

Vælg en bedrift: Kvæg, Svin (produktionsomfang)

I skal udvælge et indsatsområde:

11.50 – 12.30 Spisepause

12.30 – 13.00

Introduktion til Forbedringstavlen

1) Hvordan får du din strategi ført ud i stalden – tavlemøder er en måde at inddrage medarbejdere

Der skal nedbrydes nogle mål i nogle indsatsområder.

Vis eksempler på hvordan alle elementer bruges. Find evt. huer.

13.00- 14.00 Cases.

2 grupper: 5 er på og de 6 er observatører.

Få dem til at skifte roller undervejs.

Start med Mål og indsatsområde

Skift leder og fortsæt med Godt siden sidst og forbedringer/ideer

Evaluering