

AP4 GODT FÆLLESSKAB HJÆLPER NYE RUTINER PÅ VEJ

STØTTET AF

mælkeafgiftsfonden

Vejen til bedre yversundhed på bedriften kan kræve, at malkerne ændrer rutiner. Men det er ikke noget, der sker af sig selv. En erfagruppe fik en lektion i, hvad der skal til.

"Somme tider er det som om, der er to dagsordener i malkestalden. Tingene bliver gjort på én måde, når chefen er der og på en anden, når han ikke er."

Bemærkningen falder under et erfagruppemøde, hvor fokus er på bedre yversundhed. Et af punkterne på dagsordenen handler om, hvordan man får ændret medarbejdernes rutiner i malkestalden, hvis der er steder, hvor det kan gøres bedre. Erfagruppen består af fem besætningsejere og en driftsleder – og de ved af erfaring, at det ikke er nogen nem opgave.

Specialkonsulent Vibeke Fladkjær Nielsen, SEGES er på besøg for at fortælle om, hvad der skal til for at ændre på rutinerne – og den indledende bemærkning rammer lige ned i et af hendes hovedbudskaber:



DET SKAL GIVE MENING

"Hvis medarbejderen ikke udfører den nye rutine, er det fordi, den ikke giver mening for ham,"

forklarer Vibeke Fladkjær Nielsen. Selvom han fx har fået at vide, at han skal være mere omhyggelig med at tørre pattespidserne af, så tager det jo længere tid for ham. Han er nødt til at forstå, at det skal til for, at der ikke kommer skidt i mælken, og for at koen ikke får yverbetændelse,” forklarer hun.

En af deltagerne tilføjer, at det også vil betyde, at medarbejderen så skal malke mindre i spand.

”Præcis” lyder det fra Vibeke Fladkjær Nielsen. ”Og så har han ikke bare forstået hvorfor, så giver det også værdi for ham. Og det er der, vi skal hen. Sæt jer ned og forklar tingene, så medarbejderne forstår det. Og tag udgangspunkt i hans vidensniveau.”

PISK OG GULEROD MOTIVERER KUN KORTSIGTET

Vibeke Fladkjær Nielsen forklarer, at når man udfører en rutine, fordi man kan se, at det er det rigtige at gøre, er det ’den indre motivation’, man har fat i. Det er den motivation, der holder i det lange løb og gør nye rutiner til vaner.

”Og det er langt mere holdbart, end hvis I motiverer med pisk eller gulerod,” forklarer hun. Fx hvor medarbejderen er bange for at miste sit job, hvis han gør det forkert. Og fint nok, hvis man bliver lovet en bonus, fordi man gør det rigtigt – men når den er udbetalt, er motivationen væk. Pisk og gulerod motiverer ikke i det lange løb, fordi man ikke har forholdt sig til, hvorfor man skal udføre den nye rutine, men gør det for at få sin bonus eller undgå ’straf’,” lyder det fra konsulenten.

GØR TINGENE ENS

Hvis man skal turde kaste sig ud i en ny rutine, skal man have støtte og være helt sikker på, hvad det helt konkret er, der skal ske. I den sammenhæng understreger Vibeke Fladkjær Nielsen, at det her er lederens rolle at gå forrest.

”I skal være rollemodeller – I skal vise, hvordan det skal gøres og gøre det hver gang. Hvis medarbejderne ser, at I ikke gør det ens, så gør de det heller ikke. For så virker det ikke så vigtigt,” forklarer hun. Hun tilføjer, at det, at alle gør det ens, også er vigtigt, når en ny medarbejder skal lære rutinerne.

”Hvis alle gør det forskelligt, finder medarbejderen sin egen rutine. Men hvis alle gør det ens, er det fællesskabet, der er med til at holde fast i det nye. For når de andre gør det, gør man det også selv. Se bare, hvordan vi alle sammen har taget skoene af, inden vi gik ind i frokoststuen her. Rækken af sko og støvler udenfor signalerer, at det er sådan, man gør det her. Og så gør vi det selvfølgelig også,” forklarer konsulenten.

”Husk, at fællesskabet kan være med til at til at ændre rutinerne. Så sørg for en god kultur på

”Hvis alle gør det forskelligt, finder medarbejderen sin egen rutine. Men hvis alle gør det ens, er det fællesskabet, der er med til at holde fast i det nye.”

bedriften, hvor folk bakker op og hjælper hinanden,” slutter hun.

Få mere at vide om at motivere medarbejderne i SEGES' gratis digitale kursus 'Motivation af medarbejdere' på [landbrugsinfo.dk/digitale kurser](https://landbrugsinfo.dk/digitale-kurser).

Artiklen har været bragt i [KvægNYT nr. 19, 2018](#)

© 2021 - SEGES Projektsitet