

Værdi af kvartalsrapport

- Hvordan?
 - Dyrlægens rapport?
 - Jeres?
- Hvem skal motivere?
 - Landmanden og/eller rådgiver?
- Handlingsplan og flueben ved løste opgaver

Handlingsplan
-realistiske

Kvartals-/
årsrapport

Banker
-samarbejde

Bruge rådgivere fremover?

- Se fremad + hvordan gør jeg?
- Handlingsplan –realistisk
- Ved hvad der bevæger sig –sidste nye viden
- Rådgivere tager ansvar for rådgivningen
- Har praktisk indsigt
- Samarbejde til avlskonsulent
- Som i dag -sparringspartner

Bruge rådgivere fremover?

- Sætter mig for bordenden
- Vi skal være mere hårde –levér varen eller ud af klappen
- Rimeligt tilfredse når vi selv bestiller rådgivning
- Lovpligtigt = administration (ansvarsfraskrivelse)
- Fælles møde i stedet for kvartalsrapporten
- Landmand må selv tage ansvar for udbyttet af rådgivningen
- Prøv selvom det ikke passer ind i dit hoved
- Hvem bestiller vi til hvad?

Udbytte i dag?

- Benarbejde så økonomi får indspil fra kvæg/planter
- Landmands ansvar at budget godkendes
- Vi burde få det vi vil have –ellers forkert rådgivning
- Stil krav til din rådgiver
- Lej de rådgivere der har evnerne –gå i dialog med rådgiverne om deres styrker og svagheder (berøringsangst)
- Få nye øjne på – en der tør sparke til os og så nye tanker
- Nogle bliver for gamle i faget –skift ud hvert 5. år
- Detaljer ↔ helhed
- Landmand bestemmer/prioriterer

Mål

- Kalvedødelighed sænkes
- Færre halte køer
- Maskinfællesskab
- Reproduktion
- Mælkeydelse
- Bedre bundlinje

Muligheder

- Gladere arbejdsdag
- Ny teknologi
- Bedre sundhed, lavere omkostninger
- Mindre brandslukning

Indsats

- Fokus + handling
- Opfølgning –ansvarlig
- Omstillingsparat
- Fyret "plejer"
- Gør det let –kig indad
- Ændre adfærd
- Mening

Betydning af motivation

- Drivkraften
- Selv "brænde" inden man kan motivere andre
- At sælge
- Det giver lysten til "mere" og mere energi – brændstof
- Målet – motivere til nogle af de trælse opgaver

Motivation

- Hvordan ser din behovspyramide ud?
- Basale behov er opfyldt i vores samfund
 - Vi stiller konkrete krav til hinanden
 - Diskutere målene og handling
 - Har brug for at socialisere og få ros -??? (side 7)
 - Gode oplevelser virker som anerkendelse –bringes som ros!
 - Gode resultater virker som anerkendelse –drivkræft
 - Forskel i motivation af medarbejdere –kulturforskel (forskellige nationaliteter)
 - Det sociale behov er vigtigt for at hverdagen er sjov

Motivation

- Hvordan motiveres din medarbejder?
- Lig mærke til hvad "folk" laver
- Forklare den "store" mening med opgaven – sammenhæng
- Udfordring – økonomisk belønning
- resultatorienteret aflønning
- Medindflydelse på løsninger

Motivation

- Hvad motivere dine rådgivere?
- Hvordan ændres "plejer"?:
 - Den store mening
- Økonomi: Alt indenfor normalen – interesserer ham ikke
- Kravene til rådgiveren
 - Udfordringen – forbedringer/løsninger – at finde dem
- Fortælle rådgiverne at deres løsninger virker
- Reflektere over deres løsninger i stedet for at sige nej
 - Spille med på ideerne – ellers kommer der ikke nye
- Stille krav til rådgiverne – faglig kvalitet

CASE 1: Et godt råd...

- Mangler effekt – ingen motivation
- Mere konkrete alternativer.
- Lave benchmarking
- Finde motivationen
- Bedre forberedte konsulenter/rådgivere
- Mere personlig rådgivning
- Ved at skabe motivation – se resultater, vise vejen
 - Hvorfor forandring?
 - Ros

CASE 2: motivation til forandring

- Ikke motiveret – højere ydelse – bedre resultater
- Konsulent motiveret – umotiveret – ikke sket en skid
- Ideer er ikke mulige i praksis
- Ros for det der gøres godt
- Forkert – ris – gøres bedre
- Løn, arbejdsjakke, klima
- Motivation er altafgørende
- Arbejdsgiver/?
- Motiverer medarbejderne
- Overskuelige ændringer

CASE 3: tværfagligt samarbejde

- Fordele: flere ser kvartalsrapport
 - Ulemper:
 - Løn til alle
 - Omkostning burde kunne dækkes ind
- Mål noteres i kvartalsrapport og status – løbende opfølgning
- Al rådgivning bør være en investering
- Næsten alle sender CC til rådgiverne
- Større frihed til at bruge rådgivere – også at medarbejderne stiller krav til din rådgiver
- Klap på skulder – tillid og ansvar