



VIDENCENTRET FOR LANDBRUG

Økonomi & Virksomhedsledelse



Pressemeddelelse:

Skejby 26. sep. 2012

Motivation er vejen til succes

Motivation er blevet en vigtig medspiller i jagten på succes i landbruget både for landmænd og deres rådgivere. Torsdag d. 20. september var 50 landbrugsrådgivere fra hele Danmark samlet på Videncentret for Landbrug for at samle inspiration til, hvordan de kan motivere landmændene i deres daglige arbejde.

”For rådgiverne kan det være en udfordring, at få landmanden overbevist om, at han skal følge deres råd. Det går som ofte fint med at argumentere for nye tiltag på bedriften, men næste skridt, der handler om, at landmanden så også arbejder med rådet i dagligdagen er straks sværere. Her er opgaven for rådgiveren, at få motiveret landmanden så meget, at han har lyst til at indarbejde de nye rutiner på bedriften, og det er den proces, som de 50 rådgivere har arbejdet med i dag,” fortæller Eva Gleerup, Udviklingskonsulent hos VFL, som har arrangeret temadagen om motivation, som et led i projekt ”Løft bundlinjen”.

En af hovedpointerne på temadagen var, at man ikke kan motivere andre, man kan kun motivere sig selv. Og så kan man skabe et motiverende miljø omkring sig og være det eksempel, som andre får lyst til at følge. Mennesker som andre får lyst til at følge er blandt andet kendetegnende ved, at de har noget på hjerte, de ved, hvad de kan, og de udstråler det med hele deres person og væremåde. Derudover er de gode til at lytte, udviser respekt og åbenhed og værdsætter samarbejde. Kort sagt er de autentiske mennesker. En anden væsentlig pointe fra dagen var, at vi mennesker altid har et valg. Vi vælger selv vores indstilling både til os selv og vores omgivelser.

Rådgivere skal motivere landmænd

Motivation har aldrig før været et emne i landbrugskredse. Her har landmænd jo altid været drevet af en kæmpe passion for arbejdet med dyrene og dyrkningen af markerne, det frie liv på gården og det at arbejdsliv og privatliv er en integreret del af livet på en gård. Men i en tid hvor de fleste landmænd føler sig pressede på økonomien, kan det være svært at holde energien intakt.

”De massive strukturændringer vi har oplevet de seneste år har betydet, at landmanden bruger tid og energi på meget andet end selve landbruget. De fleste har medarbejdere, som skal ledes, og her kommer

motivation af de ansatte ind som et væsentligt element. Landmanden selv har også brug for at blive motiveret til at samarbejde om de råd, som rådgiverne præsenterer for ham, så der opnås effekt af rådgivningen,” påpeger Eva Gleerup.

Det synspunkt kan landmand Niels Kristian Oien fra Sæby nikke genkendende til på Temadagen, og han kunne fortælle de 50 rådgivere om sine erfaringer på området. Efter en større udvidelse kunne han mærke, at der var brug for at gå nye veje i virksomheden, da arbejdsopgaverne var blevet langt flere.

”Jeg oplevede, at jeg ikke havde tid til at tænke. Det kan lyde mærkeligt, men der var så travlt, at jeg ikke havde tid til at fordybe mig i min virksomhed, og tænke fremad på udvikling og strategi. Det havde jeg det ikke godt med, derfor gik jeg med i projekt ”Soliv”, hvor vi satte fokus på HR, og jeg fik defineret min rolle i virksomheden,” fortæller Niels Kristian Oien.

HR er noget langhåret snik snak

Resultatet blev blandt andet, at han ansatte flere medarbejdere, og dermed blev han frigivet til andre opgaver på et mere strategisk plan.

”Jeg har altid tænkt på HR, som noget langhåret snik snak, men nu kan jeg jo se, hvor godt det har hjulpet mig i min virksomhed. Jeg har fået nogle konkrete redskaber, der har gjort mig klogere på, hvordan jeg får det bedste ud af mine medarbejdere. Blandt andet udarbejdelse af DiSC-profiler for medarbejderne. Det har betydet, at vi alle ved, hvordan vi hver især er skruet sammen som mennesker, og hvordan vi skal kommunikere med hinanden, så alle yder det optimale,” forklarer Niels Kristian Oien. Han har en svineejendom med 900 søer med 30 kgs produktion og driver 300 ha.

Niels Kristian Oiens opskrift på hvordan han motiverer medarbejderne, er, at de skal tildeles ansvar og føle tillid fra chefen.

”Jeg veksler mellem at motivere den enkelte og motivere gruppen. De skal vide, hvad de er gode til, men jeg fortæller dem også, hvis de laver noget lort. Forskellen fra før og nu er bare, at nu ved jeg, hvordan jeg skal fortælle den enkelte medarbejder det, så de ikke taber ansigt og mister lysten til at lære. En anden pointe er, at jeg er tilstede, en lille ting, som at drikke kaffe hver morgen med medarbejderne betyder, at jeg hele tiden er tilgængelig for dem. Samtidig fungerer jeg som bagstopper i praktiske opgaver, hvis det brænder på,” understreger han.

Yderligere oplysninger kontakt:

Eva Gleerup, Udviklingskonsulent DLBR Akademiet. Telefon: 21 38 55 28