



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

Inspirationsmateriale til erfagrupeer

Til erfagruppemøder blev følgende materialer delt ud:

- Samlet brochure med alle produktblade
- Guide til brug af foderregistrering
- Roadmap om Nøgletalstjek
- Skriv om motivationsprofiler
- Motivationskort

Samlet brochure med produktblade

Guide til brug af foderregistrering

DMS DYREREGISTERING GUIDE TIL FODERREGISTERING OG FODERKONTROL



1.0 Opret Foderregistrering

1. Klik på **Foder** i menuen til venstre på skærmen
2. Vælg derefter menupunktet **Foderregistrering**
3. Tryk på ny i funktionsbåndet
4. Vælg periode start og periode slut til d.d.
5. 'flueben' for anvendes i Foderopgørelse skal være der

1.1 Fanen Foderforbrug

1. Ret antal dyr til det aktuelle



2. Indsæt nye fodemidler tryk på

Vælg fodemidlet fra Bedriftsfodemideltabel, brug **↵** for at vælge fodemidler. Klik OK

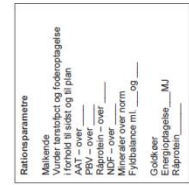


Markér fodemiddel og tryk højre musetast. Vælg 'flyt til blanding'



3. Slet fodemidler. Markér og tryk højre musetast og vælg 'slet fodemidler'

1



Parameter	Enheds	Værdi	Enheds	Værdi
Milkeudbytte	kg	12.5	Milkeudbytte	kg
Foderindtagelse	kg	18.5	Foderindtagelse	kg
...

6

1.4 Fanen Observationer

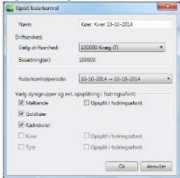
3. Skriv observationer om dyrene, som din rådgiver kan have gavn af

2.0 Opret Foderkontrol

Husk at være på fanen Foderforbrug i Foderregistreringsmodulet

tryk på gem

1. Tryk på **F** i Funktionsbåndet
2. Foderkontrol åbnes og du får oprettelsesbilledet vist. De dyregrupper, du har lavet foderregistrering for er valgt. Foderkontrol på tidsplanen vælges her.



2.1 Fanen Dyregrundlag

1. Tjek tallene. Normalt skal tallene ikke ændres!

2.2 Fanen Foderkontrol

1. Tjek tal i 'mælkeproduktion'. Ret hvis der er fejl

3

2. Tjek priser på foder – ret hvis prisen ikke er korrekt



3. Tryk på **E**

Egne notater: _____

2.3 Vis/Udskriv Foderkontrol

1. Klik på **V** eller **U** øverst i billedet

2. Vælg enhed

2.4 Afslut Foderkontrol

1. Klik på **A** for at afslutte



2. Du får mulighed for at gemme **G** - tryk ja

4

3.1 Tjekning af Foderkontrol

5

4. Tæst hvad der er læsset i blanderen

Fodemiddel	Enheds	Læstet
HNM DGS 12 (Hvide-Auburn)	Kg	343
K31 Majs, cornwet387	Kg	

5. Fordel læsset foder til dyregrupperne

Fodemiddel	Enheds	Antal	Vægt	Gåkkø
HNM DGS 12 (Hvide-Auburn)	Kg	343	307	32
K31 Majs, cornwet387	Kg	144	90	54

6. Fordel alle blandinge og fodemidler

7. Fordel alt foder på dyregrupperne

8. Residier bør undgås

Egne notater: _____

1.2 Fanen Gyldighedsperiode

1. Ret gyldighedsperioden hvis der har været skift i fodringen.

Startperiode	Slutperiode	Startperiode	Slutperiode
2008-01-01	2008-01-01	2008-01-01	2008-01-01

1.3 Fanen Hjemmerforbrug

1. Er udfyldt fra 'Grundoplysninger'

2. Ret hvis det forslåede forbrug ikke passer

2

Roadmap om Nøgletalstjek

BEDRE RESULTATER OG STØRRE ENGAGEMENT HOS MEDARBEJDERNE – BRUG NØGLETALSTJEEK PÅ TAVLEMØDER

Kvægbrugere, der bruger Nøgletalstjek på tavlemøder, siger blandt andet:

"Det, at vi har nøgletal med på tavlemoderne, gør, at vi kan have nogle overordnede mål"

"Nøgletallene giver medarbejderne et godt indblik i, hvad jeg snakker om, og de kan også godt lide at blive taget med på råd"





Nøgletalstjek i DMS Dyreregistrering
Med Nøgletalstjek kan du følge udviklingen i dine nøgletal og benchmarke dem mod bedrifter, der ligner din egen.

Du kan også se en graf over, hvordan nøgletallet har udviklet sig.

Få endnu mere ud af Nøgletalstjek
Det kan være svært at vide, hvad der skal gøres eller ændres for at få størst mulig udbytte af at bruge Nøgletalstjek på tavle- eller medarbejdermøder. Til det kan roadmapping være en hjælp.

På bagsiden finder du roadmapping, som kan hjælpe dig og dine ansatte til at få mere ud af Nøgletalstjek

Som leder kan du bruge roadmapping til at finde ud af, hvad du gerne vil opnå og derefter tage en snak med de ansatte om, hvordan I gør i dag, og hvad der skal til, for at I får mere ud af Nøgletalstjek.

Den Europæiske Landbrugsfond for Udvikling af Landdistrikterne: Danmark og Europa investerer i landdistrikterne



Se ELK-kommissionen, Den Europæiske Landbrugsfond for Udvikling af Landdistrikterne



HVAD KRÆVER DET AT FÅ MERE UD AF NØGLETALSTJEEK?

Find ud af, hvad du/I gerne vil opnå ved brug af Nøgletalstjek

Kig på, hvordan I gør i dag, og hvad det vil kræve at få det udbytte, som I ønsker

Hvad vil I gerne opnå ved at bruge Nøgletalstjek?	Intet udbytte	Opfølgning på få indsatsområder Ingen systematisk opfølgning	Fælles motivation for at forbedre resultater Alle er bevidste om flere indsatsområder Ikke løbende opfølgning	Solidt engagement blandt medarbejdere og motivation til at ændre handlinger og nå mål Er bevidste om hvordan bedriften er placeret (f.eks. bedste 25%) Medarbejdere føler glæde ved at nå mål	Stort engagement blandt medarbejdere Bruger det både for at følge op på mål og sikre sig en position – f.eks. nr. 5 ud af 57 Kigger tilbage i tid og drøfter forklaringer og handlemuligheder
Medarbejdernes involvering	<ul style="list-style-type: none"> Har hørt om Nøgletalstjek og kender princippet 	<ul style="list-style-type: none"> Har set print fra Nøgletalstjek Ved hvor Nøgletalstjek kan ses 	<ul style="list-style-type: none"> Er bekendt med Nøgletalstjek ved fx medarbejdermøder Ved hvor bedriften ligger på få parametre 	<ul style="list-style-type: none"> Bruger selv Nøgletalstjek og kigger på grafer bag Bruger primært standardopsætninger Er usikre på selv at ændre i kriterier Bruger det primært i starten af ny måned 	<ul style="list-style-type: none"> Tjekker og sætter kriterier for sammenlign i gruppen Har indsat mål Bruger det meget i starten af ny måned. Ser fx på samme periode sidste år m.m.
Landmand/driftsleders involvering	<ul style="list-style-type: none"> Har hørt om Nøgletalstjek og kender princippet 	<ul style="list-style-type: none"> Har anvendt Nøgletalstjek med rådgivere Har taget udskrifter med til medarbejdermøder 	<ul style="list-style-type: none"> Bruger primært standardopsætninger Bruger det ca. månedligt 	<ul style="list-style-type: none"> Sætter kriterier for, hvem der sammenlignes med Har indsat mål Bruger det mest i starten af ny måned, men også løbende til opslag ved ny interesse eller ny ydelseskontrol 	<ul style="list-style-type: none"> Bruger det ofte sammen med sine medarbejdere Bruger det til at give ros og italesætte indsatsområder Ser tilbage i tid for at finde forklaringer Det bruges ugentligt

Se en film om brug af Nøgletalstjek på tavlemøder på landbrugsinfo.dk → Kvæg → IT værktøjer



Motivationsprofiler

Ved at bruge motivationsprofilerne har du, som landmand/leder, sammen med dine ansatte mulighed for at reflektere over, hvilke medarbejder/personlighedstyper, I er, og forholde jer til, hvad det betyder i dagligdagen. Motivationsprofilerne medvirker også til en større forståelse mellem medarbejdere og dig.

Metoden har til formål at du, som leder, har en bedre forståelse af, hvad de forskellige medarbejdertyper betyder for ledelse og opgaveløsning.

De 5 motivationsprofiler

Der arbejdes med 5 motivationsprofiler (arketyper) som findes på en arbejdsplads. Motivationsprofilerne er blevet tilpasset til at give et godt og anvendeligt billede af medarbejdertyperne på de moderne landbrugsvirksomheder.

De tilpassede arketyper er følgende:



Arketyperne betragtes som foretrukken adfærd, men en person kan f.eks. sagtens være livsstilsbonde i de typer opgaver, han brænder for, mens han i andre sammenhænge mere er ligevægtsmedarbejder.

Arketypeadfærden kan også ændres afhængigt af det team man arbejder i, fx for at udfylde en manglende funktion.

På de uddelte motivationskort oplystes kendetegn ved de fem arketyper og der fokuseres på, hvordan de motiveres og forslag til ledelsesadfærd.

Anvendelse af motivationsprofilerne i praksis

Den ønskede effekt ved at diskutere arktyper er at skabe refleksion ved dig som leder om, hvordan du skaber rammerne for, at den enkelte medarbejder performer bedst muligt.

Derved sikres, at de handlingsplaner, der iværksættes, gribes rigtigt an, og tager hensyn til medarbejdernes motivationsprofiler. Dermed er der større sandsynlighed for succesfuld gennemførelse.

For eksempel:

- Sikres at Ligevægtsmedarbejderen føler klarhed omkring, hvad han skal gøre
- At Den opgavefokuserede arbejdshests evner til fordybelse og til at udfordre sig selv udnyttes
- At vi sikre Den resultatorienterede arbejdshest får glæde af kollegaernes feedback på tavlemødet
- At Livsstilsbonden føler, at arbejdet er meningsfuldt og bidrager til højere sags tjeneste

Udbytte for lederen:

- Indsigt i hvad der motiverer den enkelte ansatte (de er ikke som dig selv)
- Bedre udnyttelse af de ansattes potentiale, herunder medarbejderudvikling
- Større fastholdelse af de ansatte
- Egen lederudvikling
- At de ansatte tager mere initiativ og ansvar

Arketypebestemmelse

Bestemmes arketyperne i samarbejde med medarbejderne, kan det være nyttigt at stille spørgsmål til "kritiske" hændelser i arbejdslivet. På den måde får man en mere præcis indikation af medarbejderens motivationsprofil, end hvis man bare spørger direkte: Hvad motiverer dig mest?

Nedenfor er seks spørgsmål, der kan være nyttige til at bestemme medarbejderens primære arketype og opnå forståelse for, hvad der motiverer og demotiverer ham. Spørg ind til begivenhederne og oplevelserne og spørg gerne til, hvor lang tid medarbejderen kunne leve højt på begivenheden.

1. Hvordan var en af dine bedste arbejdsdage på din tidligere arbejdsplads?
2. Hvordan var en af dine bedste arbejdsdage her?
3. Beskriv din sværeste arbejdsdag?
4. Hvorfor valgte du lige dette job? Hvilken betydning har det haft?
5. Hvilke er din ynglings opgaver og hvorfor?
6. Hvornår blev du sidst imponeret over dig selv?

Baggrund

Vi har i dette projekt ladet os inspirere af Helle Heins bog "Primadonna-ledelse". Bogen er lavet på baggrund af et flerårigt forskningsarbejde på det kongelige teater, hvor Helle Hein fandt frem til fem arketyper, der har forskellige kendetegn og forskellige grader af "offervilje" for deres arbejde.

Teorien er anvendelig, fordi karaktertrækkende også vurderes at gælde for ledere og ansatte i landbruget. Desuden er det primære formål med inddragelsen af motivationsprofilerne den refleksion, der skabes.

En underliggende skala for motivationsprofilerne er deres offervilje i forhold til deres arbejde. Livsstilsbonden er villig til at give store ofre for at præstere i en "højere sags tjeneste", mens ligevægtsmedarbejderen og arbejdstageren lægger mere vægt på fritid og balance.



Kendetegn

At arbejde med kvæg er et "kald" - et livsværk

Vil gøre en forskel i en højere sags tjeneste

Er villig til at ofre meget (arbejde og fritid flyder sammen)

Stræbsom og brænder for sagen

Bliver frustreret, hvis han/hun forhindres i at stræbe højt

Livsstilebønden

Motiveres af

At opnå den højeste standard og gøre en forskel i en højere sags tjeneste

Sjældne men stærke kickfølelser, når det lykkes

Feedback fra "opgaven"

Ledes sådan

En klar vision

Skabe brede rammer og giv plads (vis tillid)

Meningsfyldt feedback (sjældent behov for ros)

Spørg ind til hans interesseområder

Respekter at han/hun har højere kompetence på sit felt, end du har



Kendetegn

Investerer meget i arbejdet

Betragter arbejdet som en karriere

Henter energi udefra (ekstrovert)

Er afhængig af omgivelsernes reaktion på sin præstation

Vil betragtes som den bedste indenfor sit område
(konkurrenceorienteret)

Den resultatorienterede arbejdshest

Motiveres af

At præstere på et højt niveau set med andres øjne

Konkrete succeskriterier

Ambitiøse og klare mål

Ros er effektiv belønning

Vil hele tiden overgå sig selv

Ledes sådan

Løbende feedback om målopfyldelse er vigtig

Skal støttes i at udvikle sig

Kan med fordel involveres i målsætningen

Skal forpligtes sig til målene

Ros offentligt



Kendetegn

Investerer meget i arbejdet (søger perfektion)

Præstationen er målet i sig selv

Henter energi indefra (introvert)

Skal have tid til at arbejde alene – tid til at være kreativ

Den opgavefokuserede arbejdshest

Motiveres af

Opnår kick ved at præstere på et højt niveau

Opnår en indre tilfredsstillelse af at præstere på et højt niveau

Fordybelse i faglige komplekse problemstillinger

Ledes sådan

Kræver skærmende lederskab – plads til selvbestemmelse

Sparring og inspiration

Sikre fokus på de rigtige opgaver



Kendetegn

God, loyal og samvittighedsfuld medarbejder

Opgavefikeret

Går på arbejde pga. af kollegaerne og en god arbejdsplads

Work – life – balance er helt centralt (arbejde og fritid holdes adskilt)

Påvirkes af stemningen blandt kollegaer

Ligevægtsmedarbejderen

Motiveres af

Motiveres af at udføre et godt stykke arbejde

Kræver retningslinjer for, hvad et godt stykke arbejde er

Systemer og procedurer

At løfte i flok eller opnå en god stemning

Demotiveres af overarbejde

Ledes sådan

De er flest af denne type – derfor er arbejdspladserne indrettet efter deres behov

En velorganiseret arbejdsdag med klare retningslinjer

Vil sætte pris på lean og andre ledelsesværktøjer

Sikre følelse af at have udført et godt stykke arbejde



Kendetegn

Går på arbejde for at hæve sin løn

Fokuserer på ydre motivationsfaktorer som: Løn, bonus og arbejdstid

Vil gerne få mest muligt ud af sin indsats

Udtrykker utilfredshed og har ofte større sygefravær

Arbejdstageren

Motiveres af

Aktiviteter udenfor arbejdspladsen

Ligner en af de øvrige arketyper, men får ikke opfyldt sit motivationsbehov

Er ikke motiveret af sit arbejde

Ledes sådan

Spørg ind til de bedste arbejdsdage

Spørg til hvad de motiveres af