

D.23.11.16
Vestsjælland

Tenna Holdorff Christiansen
SEGES Akademi, Ø&V

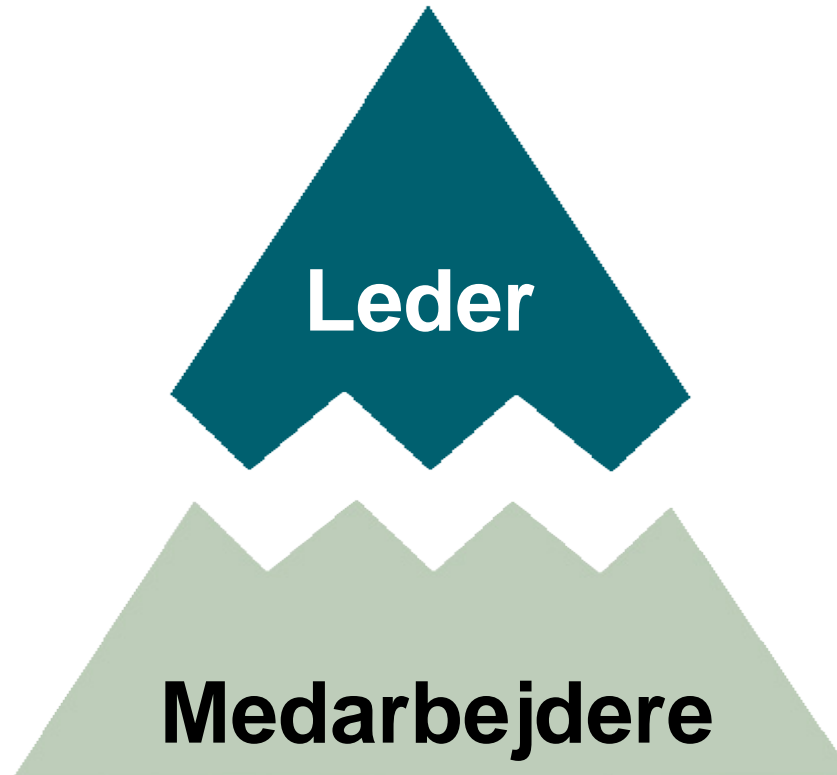
GÅRDKURSUS I PATTEGRISLIV

KULTURFORSTÅELSE FREMFOR KULTURANTAGELSER

- Antagelser bliver ofte til virkelighed
- Vores kulturelle baggrunde er der, men ikke statiske
- Hvorfor gør mennesker, som de gør?
- Hvordan skal kulturelle udfordringer forstås?
- Fokus på de små ting, som betyder meget
- Ingen universelle eller generelle teorier, men tager altid udgangspunkt i det specifikke

CASE 1

VIRKSOMHEDSKULTUR PÅ BEDRIFTEN



VIRKSOMHEDSKULTUR

- *"Det er X's (landmandens) skyld, at vi er så åbne for ideer"* (medarbejder)
- *"Jeg passede til sidst bare mig selv. Jeg skyldte ikke ham (tidligere arbejdsgiver) noget"*
- *"He (tidligere arbejdsgiver) was always screaming...If you go to a place and it's going to be stress all day, you don't do nothing"*



LANDMANDSPERSPEKTIV

- *"Hun er bedre til at passe grise end mig"* (Citat fra landmanden).

TOP MOTIVEREDE MEDARBEJDERE

"Jeg føler en slags medejerskab og så får man bare lyst til at give den en ekstra skalle"

"I can't wait to get back from a long weekend to check up on everything"

"Det irriterer mig helt vildt, hvis jeg møder ind en morgen og ser en bunke døde grise i en efterbyrd. Så er min morgen ødelagt og det trækker meget ned i statistikken"

"Jeg bliver gerne 1 time mere, hvis det er nødvendigt. Det kan mine venner ikke forstå"

"We can beat the natural selection"

"My ego suffers if I make mistakes"

"Jeg er åben for det meste, men det skal give mening"

"I min fritid søger jeg også på nettet efter ny viden, så vi kan forbedre tingene"

KAFFEPAUSENS VIGTIGHED PÅ SVINEBEDRIFTERNE

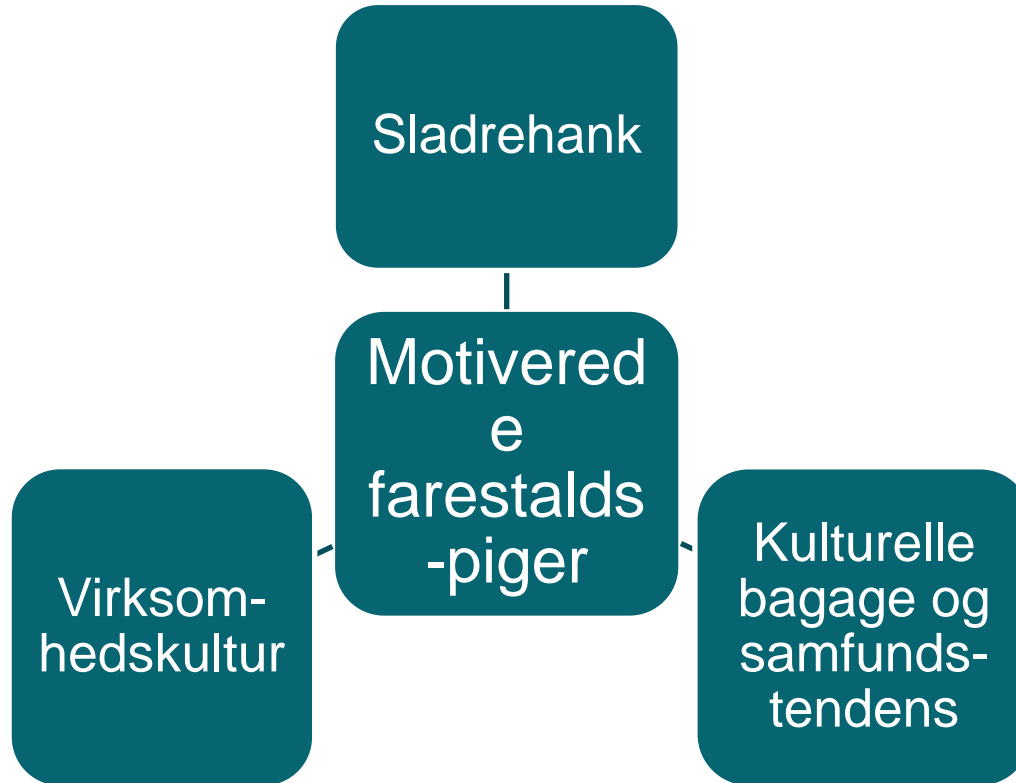


- Landmændene prioriterer så vidt muligt at være sammen med medarbejderne til enten kaffe eller frokostpause
- *”Jeg prioriterer altid kaffen, så jeg kan få indblik i bedriften og være der, hvis der er noget, men frokost får de lov at holde selv. Der får de en anden snak end når jeg er der”*
- *”Det er vigtigt, at alle medarbejdere ved, hvad der sker på bedriften og i de forskellige stalde, så de konstant kan koordinere”*

HVORDAN BRUGES SLADREHANKEN OGSÅ?

- Registrerer og dokumenterer medarbejdernes adfærd
 - *”Jeg går ikke så meget ude i stalden og kigger på, hvad de gør. Det kan jeg se ud fra tallene” (Landmand)*
 - *”Hvis to medarbejdere ikke fungerer sammen, så kan jeg se det i tallene eller fornemme det til kaffen” (Landmand)*
 - *”Man får jo lynhurtigt et resultat. Hver 14. dag kan man jo se, om man har gjort en ekstra indsats” (Medarbejder)*
- De røde tal kan skabe pres, konflikter og præstationsangst
- De grønne tal giver arbejdsglæde og ro

MEDARBEJDERNES MOTIVATION



SELVLEDELSENS BAGSIDE:

- *"Tænk, hvis de opdager, at jeg slet ikke kan passe grise" (Medarbejder)*
- *"Jeg håber da, at han synes, at jeg gør det godt" (Medarbejder)*
- *"Der går ikke én eneste dag, hvor jeg ikke går hjem med dårlig samvittighed" (Medarbejder)*
- *I weekenden var der kun løbet tre polte, som medarbejder havde peget på, inden hun tog afsted og de andre medarbejdere havde ikke taget initiativ til at inseminere flere, hvilket gav dårlig statistik og en konflikt blandt medarbejderne (Feltnoter)*
- *"De ansatte er motiverede og pligtopfyldende piger. De skal bare passe på, at de ikke kun synes, at de selv gør det godt og de andre kun laver fejl. Det giver en dårlig stemning og kultur" (Landmand)*

SKYGGESYSTEMER

- Tillid og kontrol og overvågning
- Karakterark
- Performancekulturens skyggesystemer



CASE 2

UDFORDRING HOS MÆLKEPRODUCENTEN



- Kontrol og overvågning
 - Arbejder 20 timer i døgnet
 - Instruerende
- Kulturantagelser

KURS

- Klar forretningsplan
 - Opkøb af omkringliggende jord
 - Udvidelse fra 400 til 700 køer
- Klar exit-strategi
- Vil være den bedste!
 - Medarbejderne ved, at de skal ligge blandt de bedste



KOORDINERING

- Sproglige barrierer
- Forskellige landbrugsuddannelser
- EU borgere vs. ikke EU borgere



COMMITMENT

- Trivsel, ledelse og arbejdsmiljø eksisterer ikke
- Sammenhold – formelle og uformelle magt
- Ingen fejl
- Sovjet tidens indflydelse
- Arbejdet er ikke nødvendigvis identitetsskabende

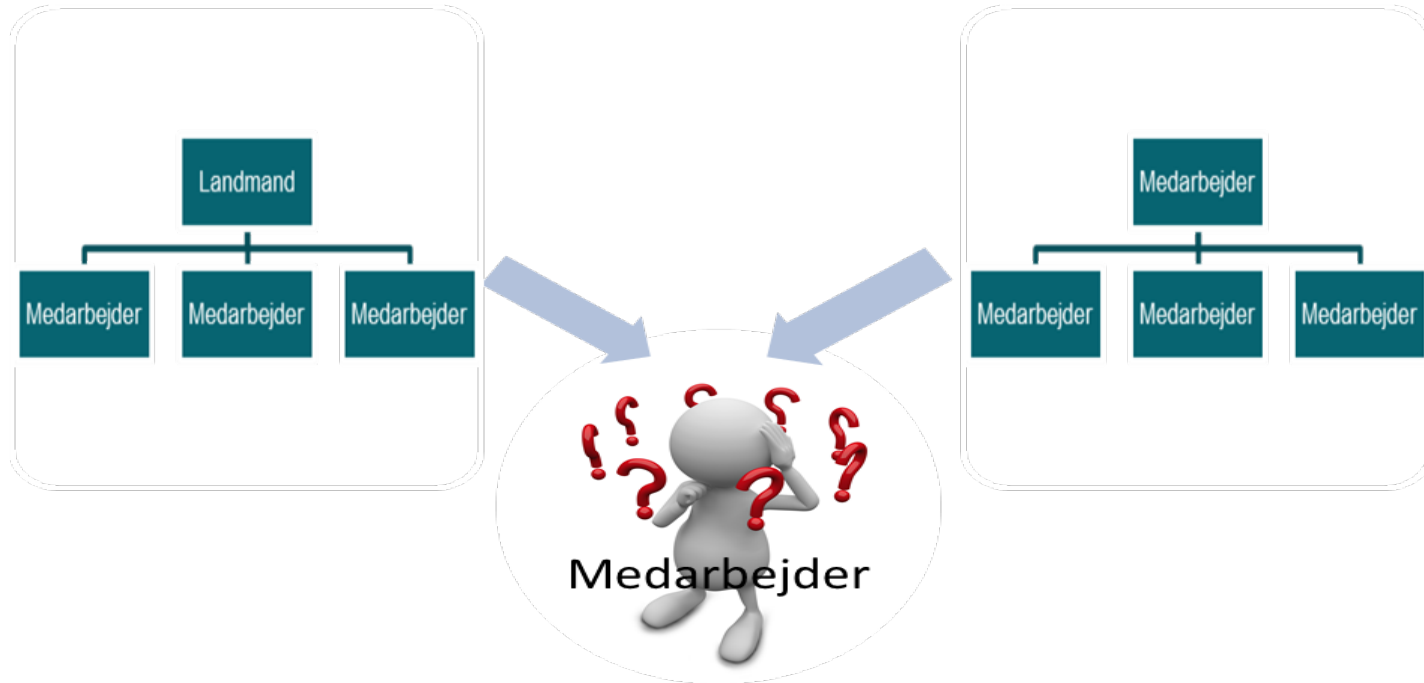
CASE 3

LEDELSESUDFORDRINGER

- Driftslederens anvisninger blev ikke fulgt
- Medarbejders initiativ på egen hånd uden nødvendig faglig indsigt
- Manglende samarbejde mellem medarbejderne
- Usikkerhed omkring tingene blev gjort og hvordan de blev gjort



LEDELSESPAKKEN I PATTEGRISLIV



FORSLAG TIL VÆRKTØJER