



AP 3 MERE OM AT ARBEJDE MED COMMITMENT

STØTTET AF

Promilleafgiftsfonden for landbrug

Commitment handler om, i hvor høj grad medarbejdere og leder af virksomheden er villige til at indordne deres individuelle mål og interesser under virksomhedens fælles overordnede mål og interesser.

HVAD ER COMMITMENT?

Når en virksomhed er kendetegnet af commitment, er medarbejderne loyale og villige til at gøre en ekstra indsats. Commitment inkluderer dog også forskellige former for positiv modstand og forsøg på at ændre virksomheden, så den bliver mere helstøbt.

HVORDAN SKABES COMMITMENT?

Som ejerleder opbygger du commitment ved at skabe stærke personlige bånd, tillid og ved at fejre, belønne og fastholde de fælles mål. Du skaber også commitment blandt medarbejderne ved at håndtere trivsel, frustration, forbehold, usikkerhed og andre følelser på en konstruktiv måde.

DET HANDLER OM RAMMER, STABILITET OG TRIVSEL

Overordnet set handler commitment om at skabe gode rammer og stabilitet for alle – både på individ-, gruppe- og organisationsniveau. Men frem for alt, drejer commitment sig om, at alle i organisationen har et fælles ansvar for at forbedre samarbejdsforholdene og trivslen.

Trivsel er altså ikke noget, som eksisterer derude og påvirker os, uden at vi selv er herre over

det. Det er heller ikke et individuelt problem, som medarbejderne selv kan ændre på. Det er derimod et resultat af samspillet mellem kulturen på arbejdspladsen, medarbejderne og lederne i de givne arbejdsbetingelser.

DET HANDLER OGSÅ OM MOTIVATION

Trivsel og samarbejde handler også om at skabe motivation hos medarbejderne. Medarbejderne er en virksomheds vigtigste ressource. I langt de fleste tilfælde kan en organisation kun opnå de bedste resultater, hvis medarbejderne er motiverede for at udføre deres arbejde. Du skal derfor værne om dine medarbejderes motivation og trivsel. Det gælder særligt i landbrugserhvervet, hvor rammevilkår og forandringer er et grundvilkår, og hvor strukturændringer og -forandringer har stor indflydelse på medarbejdernes motivation og trivsel.

NÅR ARBEJDET ER MENINGSFULDT

En af de stærkeste motivationsfaktorer er, når medarbejderen oplever sit arbejde som meningsfyldt. Det meningsfulde arbejde opstår, når medarbejderen kobler egne behov og interesser sammen med organisationens, og når medarbejderens fortælling om sig selv kan trives under organisationens tag. Din ledelsesopgave er at understøtte medarbejderne i at lave disse koblinger.

FEM SPØRGSMÅL TIL COMMITMENT

1. Er medarbejderne motiverede?
2. Er der en god stemning på bedriften?
3. Er der gensidig tillid mellem medarbejderne og mellem medarbejdere og ledere?
4. Oplever den enkelte at være en del af fællesskabet?
5. Kan den enkelte medarbejder se sit eget bidrag til bedriftens samlede resultater?

Du finder flere afklarende spørgsmål [her](#).