



API SÅDAN IMPLEMENTERER DU NYE RUTINER HOS DINE MEDARBEJDERE I MALKESTALDEN

STØTTET AF

Promilleafgiftsfonden for landbrug

Vejen til bedre yversundhed på bedriften kan kræve, at malkerne ændrer rutiner. Godt fællesskab kan hjælpe de nye malkerutiner på vej. Og her er det vigtigt, at du som leder går forrest og er rollemodel.

Tingene bliver sommetider gjort på én måde, når chefen er der, og på en anden måde, når han ikke er der. Det kender vi alle.

Men når du som leder vil forbedre yversundheden, er det vigtigt, at du ved, hvordan du ændrer dine medarbejders rutiner i malkestalden. Ellers får du ikke rettet op på de steder, hvor tingene kan gøres bedre.

NYE RUTINER SKAL GIVE MENING FOR MEDARBEJDERNE

"Hvis medarbejderen ikke udfører den nye rutine, er det fordi, den ikke giver mening for ham," forklarer Vibeke Fladkjær Nielsen, der er specialkonsulent i forandringsledelse ved SEGES.

"Selvom medarbejderen f.eks. har fået at vide, at han skal være mere omhyggelig med at tørre pattespidserne af, så tager det jo længere tid for ham. Han er nødt til at forstå, at det skal til for, at der ikke kommer skidt i mælken, og for at koen ikke får yverbetændelse," forklarer Vibeke Fladkjær Nielsen.

Hvis medarbejderen forstår hvorfor, han skal ændre rutiner, giver det også værdi for ham. Derfor er Vibeke Fladkjær Niensens råd til dig som leder også:

"Forklar tingene, så medarbejderne forstår det. Og tag udgangspunkt i deres vidensniveau."

PISK OG GULEROD MOTIVERER KUN KORTVARIGT

Vibeke Fladkjær Nielsen forklarer, at når en medarbejder udfører en rutine, fordi han kan se, at det er det rigtige at gøre, er han drevet af 'den indre motivation'. Det er den motivation, der holder i det lange løb og gør nye rutiner til vaner.

"Og det er langt mere holdbart, end hvis man motiverer med pisk eller gulerod," forklarer hun.

"Som f.eks., hvis medarbejderen er bange for at miste sit job, hvis han gør det forkert. Eller hvis han bliver lovet en bonus, fordi han gør det rigtigt – men når bonussen er udbetalt, er motivationen væk. Pisk og gulerod motiverer ikke i det lange løb, fordi medarbejderen ikke har forholdt sig til, hvorfor han skal udføre den nye rutine, men gør det for at få sin bonus eller undgå 'straf'," lyder det fra konsulenten.

GÅ FORREST SOM LEDER, NÅR NYE RUTINER SKAL IMPLEMENTERES

Hvis medarbejderen skal turde at kaste sig ud i en ny rutine, skal han have støtte og være helt sikker på, hvad der helt konkret skal ske. Her er det lederens rolle at gå forrest.

"Lederen skal være rollemodel og vise, hvordan det skal gøres og gøre det ens hver gang. Hvis medarbejderne ser, at lederen ikke gør det ens, så gør de det heller ikke ens. For så virker det ikke vigtigt," forklarer Vibeke Fladkjær Nielsen.

GODT FÆLLESSKAB HJÆLPER NYE RUTINER PÅ VEJ

Det er også vigtigt, at alle gør det ens, når en ny medarbejder skal lære rutinerne.

"Hvis alle gør det forskelligt, finder medarbejderen sin egen rutine. Men hvis alle gør det ens, er det fællesskabet, der er med til at holde fast i det nye. For når de andre gør det, gør man det også selv," forklarer konsulenten.

"Husk, at fællesskabet kan være med til at ændre rutinerne. Så sørg for en god kultur på bedriften, hvor folk bakker op og hjælper hinanden," slutter hun.

Få mere at vide om at motivere medarbejderne i SEGES' gratis digitale kursus 'Motivation af medarbejdere' på [landbrugsinfo.dk/digitale kurser](https://landbrugsinfo.dk/digitale-kurser)

