

Hvordan holder vi gejsten i modvind og medvind

SEGES

STØTTET AF

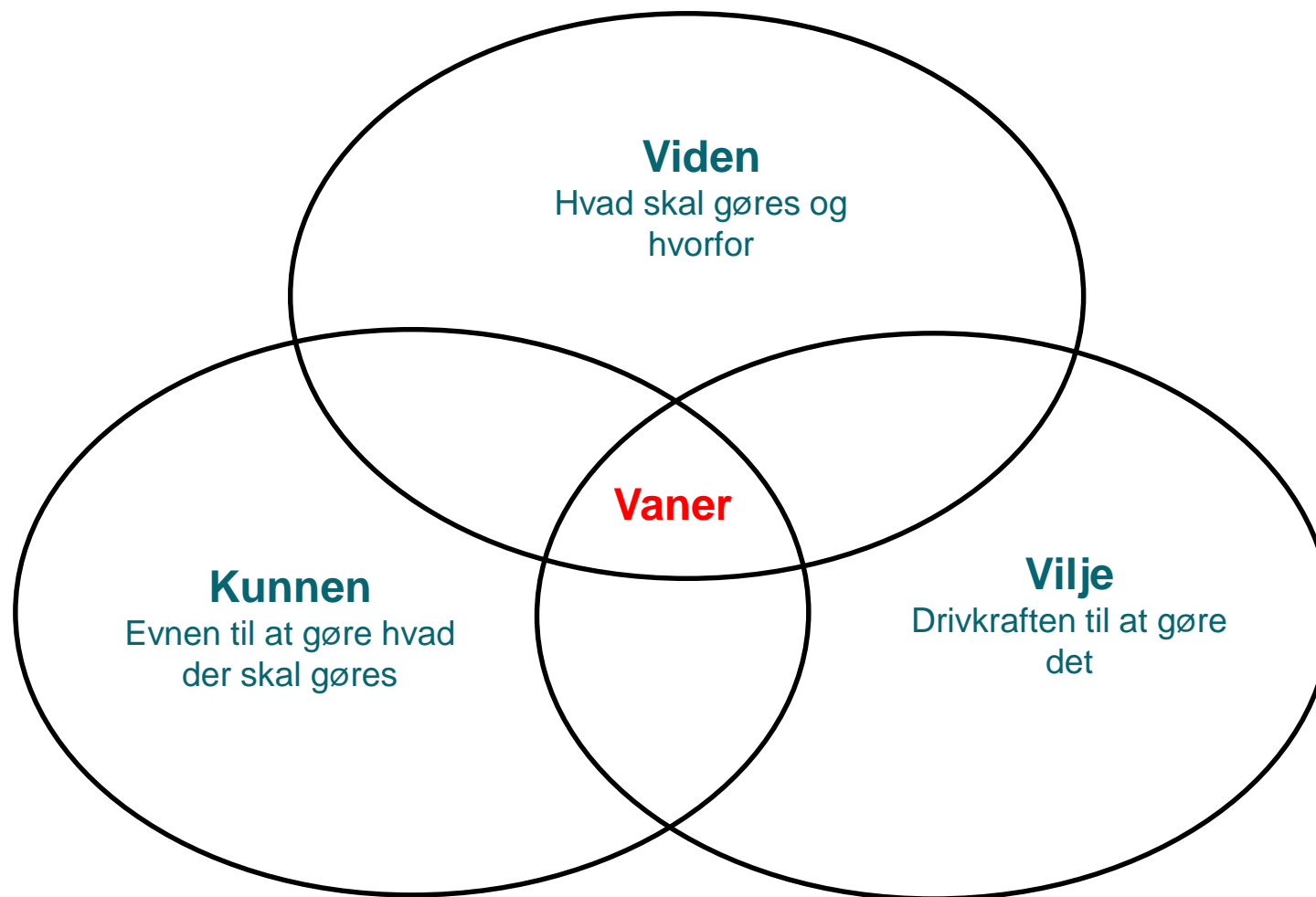
Svineafgiftsfonden



Dagens program

- Bevidsthed om, hvad der skal til, for at skabe nye vaner
- Selverkendelse, hvad ser dine omgivelserne
- Motivation på den lange bane

Hvad skal der til for at skabe vaner?



Træning af vanerne

- Hvad skal det gøres
- Hvordan skal det gøres
- Hvorfor skal det gøres

Eksempel

Hvad: Der skal ydes fødselshjælp om natten

Hvordan: Vi skal gå en runde og se til søerne en gang i timen

Hvorfor: Det skal vi gøre, for at hjælpe de små grise, med at komme væk fra soen og op og få varme og mælk, så de får noget energi med det samme

Derudover gør vi det for at se, om nogle af søerne har fødselsproblemer og hjælpe hende videre med fødslen, så pattegrisene overlever

Adfærd bor i omgivelserne

- Rene støvler kræver en vandhane
- Anvendelse af temperaturmåling ved sygdomsovervågning af søer kræver et termometer samt en procedure for, hvordan det gøres hurtigt og nemt
- Forbedret rengøring af stalden kræver tid, sæbe, desinfektion, sikkerhedsudstyr, skumappikator osv.
- Motiverede medarbejder kræver en leder der spørg ind til medarbejderne



Hvis vi gerne vil ændre en adfærd, er det vigtigt at omgivelserne for det, er til det!!!!

Jamen jeg skaber da omgivelser for mine medarbejder!

Vores hjerne er eminente til at manipulere med os

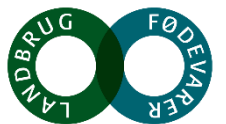
SÅ STOP OP og kig efter, hvordan opfører dine medarbejder sig



*Forestil dig at blive sendt i praktik hos en bager
Du bliver sat til at lave Gåsebryst
Du ved ikke hvordan det ser ud
Du ved ikke hvordan det smager
Du ved ikke hvad der skal i*

SELV-ERKENDELSE

SEGES



Hvorfor er det svært at fastholde de nye rutiner, hvad sker der!

Du skal kunne se, hvordan du selv arbejder

1. I hverdagen, er du presset på tid, du træffer hurtige og mange beslutninger, dine beslutninger er baseret på mavefornemmelser, tommelfingerregler eller erfaring. Hvis nogle spørgsmål eller arbejdsopgaver kræver større beslutninger eller mere af din koncentration, så udskyder du beslutninger.
2. I hverdagen træffer du kun rationelle og logisk tænkning beslutninger, alt er tænkt godt til ende, og alle beslutninger træffes i forhold til jeres strategi. Du har god tid i hverdagen til at lede dine medarbejder, og træffe meget bevidste valg.

Er du 1 eller 2?

SEGES



Den barske sandhed

Hvis du er i 1, det meste af din hverdag, så har du et problem....

- Din hjerne er desværre altid i beredskab, den er indstillet i den tilstand som vi kalder Flugt eller kæmp...
- Problemet er at din tilstand, påvirker dine medarbejders tilstand, så når I altid er i Flugt eller kæmp, så har I ikke tid til at arbejde med de nye rutiner, de gode intentioner forsvinder

Hvis du er i 2, det meste af din hverdag, er du faktisk rigtig godt kørende

- Du har nemlig overskud, til at fokusere på de nye rutiner
- Hvis du stadigvæk oplever at de nye rutiner forsvinder ud i den varme luft, så skal du ligge træning af rutinerne i system.
- Involvere medarbejderen, så jeres mål om indarbejdelse af den nye rutinen bliver et fælles mål

Det er vigtigt at slå fast

Uanset om du er 1 eller 2, så er du ikke en dårlig leder eller medarbejder!

Det hele kan forklares med mekanismer, der forgår i hjernen

Hvis du er 1

- Er det din hjerne, der forhindrer dig i at gøre det anderledes
- Du skal derfor ud af denne tilstand
 - PLANLÆGNING af hverdagen
 - OVERBLIK over opgaverne, hvad skal der gøres
 - STRUKTUR hvornår skal opgaverne gøres
 - UDDELEGERING af arbejdsopgaverne
 - INVOLVER medarbejderne i opgaverne

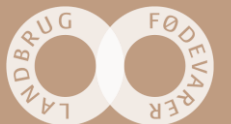
Hvis du er 2

- Modet til at involvere andre
- Definere arbejdsopgaven, så den bliver løst efter standarden
- Træn med medarbejderne
 - Hvad skal der gøres
 - Hvordan skal det gøres
 - Hvorfor skal det gøres således
- Uddelegering og involvering- det vil motivere

Motivér dig selv og dine medarbejdere



SEGES



Indre og ydre motivation

Ydre motivation: Når noget gøres for at opnå en ydre belønning eller undgå noget ubehageligt

- Fx Pisk eller gulerod
- Fx Bonusordning

Indre motivation: Når noget gøres pga. interesse og selve nydelsen i aktiviteten

- Fx. En medarbejder, der godt kan lide orden, finder nydelse i at rydde op



Indre og Ydre motivation

Vi ved at disse to måder af blive motiveret på, påvirker hinanden

- Så pas på den ydre motivation, det fortrænger god adfærd og motiverer kun på den korte bane
- Hvis vi vil have motiverede medarbejdere på den lange bane, er det den indre motivation, vi skal have fat i



Så hvordan finder vi den indre motivation?

Vores motivation er individuelt

Den nyeste forskning viser, at vi har tre grundlæggende behov for indre motivation

- Selvbestemmende
- Kompetence
- Samhørighed

Når mennesket får opfyldt disse psykologiske behov vil sandsynligheden for indre motivation øges

Motivationsprofiler



PERFEKTIONISTEN

Perfektionisten vil ofre meget for at yde sit allerbedste



DEN RESULTAT-ORIENTEREDE ARBEJDSHEST

Vil være den bedste - set med andres øjne



DEN OPGAVEFOKUSEREDE ARBEJDSHEST

Vil præstere på højt niveau - indre tilfredsstillelse



LIGEVÆGTS-ARBEJDEREN

Social, opgavefokus og balance mellem arbejde og fritid



ARBEJDSTAGEREN

Går på arbejde for at hæve sin løn - fritiden er vigtigst

I morgen

- Vær realistisk, har I
 - Viden- Kunne og Vilje til at indarbejde de nye rutiner (Hvad- Hvordan-Hvorfor)
 - Passer omgivelserne til den adfærd/nye rutine I gerne vil indarbejde
 - Hvordan ser andre på dig!
 - Er du presset på tid, træffer hurtige og mange beslutninger, baseret på mavefornemmelser, tommelfingerregler eller erfaring. Hvis nogle spørgsmål eller arbejdsopgaver kræver større beslutninger eller mere af din koncentration, så udskyder du beslutninger. (Planlægning, overblik og uddelegere)
 - Træffer du kun rationelle og logisk tænkning beslutninger, beslutninger træffes i forhold til jeres strategi. Du har god tid i hverdagen til at lede dine medarbejder, og træffe meget bevidste valg (Træn med medarbejderne og uddelegere)
- **ER DU REALISTISK ELLER MANUPULERE DU MED DIG SELV!**

Tak for Jeres opmærksomhed



SEGES



Perfektionisten



Kendetegn

Vil gøre en forskel i en højere sags tjeneste

Er villig til at ofre meget for at yde sit allerbedste

Stræbsom og brænder for sagen

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

Perfektionisten

Motiveres af

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

Sjældne men stærke kick-følelser, når det lykkes

Feedback når han/hun selv er tilfreds med sit arbejde

Ledes sådan

En klar vision

Skabe brede rammer og giv plads (vis tillid)

Meningsfyldt feedback (sjældent behov for ros)

Spørg ind til hans/hendes interesseområder

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

Den resultatorienterede arbejdshest



Kendetegn

Betragter arbejdet som en karriere

Henter energi udefra (udadvendt)

Er afhængig af omgivelsernes reaktion på sin præstation

Vil betragtes som den bedste indenfor sit område
(konkurrenceorienteret)

Investerer meget i arbejdet

Den resultatorienterede arbejdshest

Motiveres af

At præstere på et højt niveau set med andres øjne

Konkrete succeskriterier

Ambitiøse og klare mål

Offentligt ros

Hele tiden at ville overgå sig selv

Ledes sådan

Løbende feedback om målopfyldelse er vigtig

Skal støttes i at udvikle sig

Kan med fordel involveres i målsætningen

Skal forpligte sig til målene

Ros offentligt, det tæller ikke hvis der på to mandshånd



Den opgavefokuserede arbejdshest



Kendetegn

Investerer meget i arbejdet (søger perfektion)

Præstationen er målet i sig selv

Henter energi indefra (indadvendt)

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

Den opgavefokuserede arbejdshest

Motiveres af

At fordybe sig i faglige svære problemstillinger

Kick og indre tilfredsstillelse ved at præstere på et højt niveau

At bevæger sig ud af komfortzonen for at finde en løsning på en udfordrende opgave

Ledes sådan

Kræver en løsere lederskab – plads til selvbestemmelse indenfor aftalte rammer

Sparring og inspiration

Sikre fokus på de rigtige opgaver

Ligevægtsmedarbejderen



Kendetegn

God, loyal og samvittighedsfuld medarbejder

Går på arbejde pga. af kollegaerne og en god arbejdsplads

Opgavefokuseret

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

Påvirkes af stemningen blandt kollegaer

Ligevægtsmedarbejderen

Motiveres af

At udføre et godt stykke arbejde

Retningslinjer for, hvad et godt stykke arbejde er

Klare mål med opgaven

Systemer og procedurer

At løfte i flok eller opnå en god stemning

At holde fri til tiden (demotiveres af overarbejde)

Ledes sådan

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

En velorganiseret arbejdsdag med klare retningslinjer

Vil sætte pris på Lean og andre ledelsesværktøjer

Feedback, anerkendelse og ros



Arbejdstageren



Kendetegn

Går på arbejde for at hæve sin løn

Fokuserer på ydre motivationsfaktorer som: Løn, bonus og arbejdstid

Vil gerne have størst muligt udbytte ved mindst mulig indsat

Udtrykker utilfredshed og har ofte større sygefravær

Arbejdstageren

Motiveres af

Aktiviteter udenfor arbejdspladsen (er ikke motiveret af sit arbejde)

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

Ledes sådan

Spørg ind til de bedste arbejdsdage

Spørg til hvad de motiveres af

Den måde du bruger værktøjet på

Eksempel

| Navn/arketype (primær) | Kendetegn | Motiveres af | Skal ledes sådan |
|--|---|--|---|
| Tom (Den resultatorienterede arbejdshest) | Søger anerkendelse med det han kan Mangler at finde sin plads(position), Går meget op i sit arbejde og er seriøs Bliver hurtigt stresset, Betragter arbejdet som en karriere | At præstere på et højt niveau | Kom ham lidt i møde (anerkende) når han farer op, være rolig, højere serviceniveau, f.eks. sæt ham ikke til en opgave hvor der mangler en spids. Et eller flere ansvarsområder over tid (Han skal først forstå, hvorfor vi gør, som vi gør) Giv ham og de andre ansatte et overblik f.eks. over strategien for goldbehandling |
| Ivan (Mellem ting mellem resultatorienterede - og ligevægts medarbejder) | Mener at han kan det hele. (inseminering) Hjælpsom, tager gerne ekstra "tørn" Har teorien på plads Har mest erfaring (England) Humor | Få energi af at se resultater Vil gerne have ros | Giv ham et nyt lille ansvarsområde han kan magte og derved få succes med. F.eks. <u>afgoldning</u> , finde kørerne på listen, lave goldningslisten, sætte computeren op til hvilke køer skal goldes af. Mål: antal af yverbetændelse der falder |
| Sergey (den opgavefokuserede arbejdshest, lidt den ligevægtsmedarbejdere) | Gøre et godt stykke arbejde Gøre en forskel, tager gerne ekstra ansvar, øremærke kalve (selvom han på vej hjem) Systematiker, svære ved at håndtere en diffus opgave (majs ensilage, lugte mv.) | Anerkende ham for det han kan Kan godt lide konkrete målpunkter og systematik Der skal ske noget | Fleere små indsatsopgaver, Foderkontrol – det vil tænde ham, hente data, indberette data i DMS |