

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

KFM – Checkliste

Motivation von Mitarbeitenden!



Für die Arbeit mit Tieren sind motivierte Mitarbeiter zwingend erforderlich. Motivierte Teams haben gesündere Kühe im Stall und sie erledigen nicht nur ihre Arbeit, sondern auch die damit verbundenen Herausforderungen. Aber wie gelingt das? Es geht darum, die täglichen Grundbedürfnisse des Gehirns zu erfüllen: Kontrolle, Sicherheit, Verbundenheit, Einfluss und Konsistenz.

Grundbedürfnisse	Vorschläge zur Lösung	Ihre Ideen
1. Kontrolle vs. Kontrollverlust Das menschliche Gehirn liebt es, die Kontrolle zu haben. Autonomie für Mitarbeiter steigert somit deren Engagement. Wer dem Team Kontrolle überlässt, schafft Zusammenhalt statt Chaos.	Jedes Melkerteam kann seine eigene Playlist für den Melkstand mitbringen. Das ändert nichts an den Abläufen, gibt dem Team jedoch ein Gefühl der Eigenverantwortung. Das Fütterungsteam hat ein Mitspracherecht bei der Funktionsplanung der neuen Futterhalle. Es wird stolz darauf sein, zur besseren Raumaufteilung beigetragen zu haben.	
2. Gewissheit vs. Unsicherheit Mitarbeiter möchten wissen, was von ihnen erwartet wird. Wenn sich die Pläne täglich ändern, verlieren sie das Interesse. Wer wöchentlich neue Teams zusammenstellt, erzielt Stress und Unsicherheit.	Sicherheit entsteht durch Klarheit. Wochenpläne sind für alle Mitarbeiter sichtbar. Auch vereinbarte Ziele wie die Geschwindigkeit des Milchflusses sind kommuniziert. Änderungen eines Arbeitsablaufes werden frühzeitig und verlässlich bekanntgemacht! Eine kurze morgendliche Besprechung kann stundenlange Verwirrungen verhindern.	
3. Verbundenheit vs. Entfremdung Wenn sich das Team untereinander und mit der Betriebsleitung verbunden fühlt, wird es sich besonders engagieren. Verbundenheit	Rufen Sie eine „Teamvision“ ins Leben. Jeder Mitarbeiter schreibt auf, wofür der Betrieb bekannt sein sollte: z.B. Sauberkeit, Kuhkomfort, Teamwork. Monatlich wählen alle gemeinsam	

<p>beginnt damit, dass man sich mit Namen anspricht.</p>	<p>ein Ziel aus, auf das in den folgen Wochen hingearbeitet wird. Das schafft Gemeinsamkeit. Bereits kurze Fragen nach dem Befinden der Familie vertiefen den Zusammenhalt.</p>	
<p>4. Einfluss vs. verlorener Einfluss Jeder möchte sich wichtig fühlen und Anerkennung ist wichtig. Einfluss bedeutet nicht nur Gehaltserhöhungen oder Titel. Es geht darum, wahrgenommen zu werden.</p>	<p>Der Betriebsleiter bedankt sich persönlich bei Mitarbeitern, die eine kranke Kuh rechtzeitig erkannt haben oder einem Kollegen bei einer Aufgabe geholfen haben. Dieses „gesehen werden“ wirkt sich positiv auf die Arbeitsmoral aus. Auch die Einladung zur Teilnahme an einer Fachtagung, die Bitte um Einschätzung von neuen SOP's oder das Übertragen der Gesprächsleitung bei der Teambesprechung vermittelt ein Gefühl von Bedeutung und vermitteln: „Du bist wichtig“.</p>	
<p>5. Konsistenz vs. Inkonsistenz Nichts zerstört die Motivation schneller als das Gefühl der Bevorzugung, Ungleichbehandlung oder Unberechenbarkeit. Konsistenz schafft Glaubwürdigkeit: pünktliches Erscheinen, eingehaltene Zusagen und faire Behandlung für alle.</p>	<p>In einem Terminplaner sind alle wiederkehrenden Ereignisse, wie wöchentliche Teambesprechungen und vierteljährliche Überprüfungen markiert. Das erzeugt Zuverlässigkeit und damit Respekt. Konsistenz bedeutet aber auch, dass sich auch die Führungsebene an diese Standards hält. Wer Pünktlichkeit erwartet, muss mit gutem Beispiel vorangehen.</p>	

Wenn das Team ein Gefühl der Kontrolle, Sicherheit, Verbundenheit, Einflussnahme und Beständigkeit verspürt, erscheint es nicht nur zur Arbeit, sondern gibt auch sein Bestes. Führungskräfte, die in der Lage sind, Mitarbeiter zu motivieren, dürfen auf deren Leistung und Einsatz hoffen – und das ist in Milchviehbetrieben ein Gewinn für Mensch und Tier.