

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Чек-лист KFM

Мотивация сотрудников!



Для работы с животными крайне необходимы мотивированные сотрудники. В командах, где царит мотивация, коровы в коровнике более здоровы, а сотрудники не просто выполняют свою работу, но и справляются с сопутствующими трудностями. Но как этого добиться? Речь идет об удовлетворении основных повседневных потребностей мозга: контроля, безопасности, привязанности, влияния и стабильности.

Основные потребности	Предлагаемые решения	Ваши идеи
1. Контроль и утрата контроля Человеческий мозг любит контролировать ситуацию. Поэтому предоставление сотрудникам автономии повышает их мотивацию. Тот, кто предоставляет команде возможность самостоятельно принимать решения, способствует сплоченности, а не хаосу.	Каждая команда дояров может принести свой собственный плейлист для доильного зала. Это не изменит рабочий процесс, но дает команде чувство ответственности. Команда по кормлению имеет право голоса при планировании функционального проектирования нового кормового зала. Она будет гордиться тем, что внесла свой вклад в оптимизацию планировки помещения.	
2. Определенность в сравнении с неопределенностью Сотрудники хотят знать, чего от них ожидают. Если планы меняются каждый день, они теряют интерес. Тот, кто каждую неделю формирует новые команды, вызывает стресс и неуверенность.	Уверенность рождается из ясности. Недельные планы доступны для просмотра всем сотрудникам. Также доводится до сведения персонала информация о согласованных целях, таких как скорость потока молока. Об изменениях в рабочем процессе сообщается заблаговременно и достоверно! Краткое утреннее совещание может предотвратить многочасовую неразбериху.	
3. Сплоченность и разобщенность	Создайте «командную концепцию». Каждый сотрудник записывает, чем должно отличаться предприятие: например, чистота,	

<p>Если коллектив чувствует связь друг с другом и с руководством предприятия, он будет работать с особым энтузиазмом. Чувство единства начинается с того, что люди обращаются друг к другу по имени.</p>	<p>комфорт коров, командная работа. Ежемесячно все вместе выбирают цель, над достижением которой будут работать в последующие недели. Это укрепляет чувство общности. Даже краткие вопросы о том, как дела у семьи, укрепляют сплоченность.</p>	
<p>4. Влияние в сравнении с утраченным влиянием</p> <p>Каждый хочет чувствовать себя значимым, и признание играет важную роль. Влияние — это не только повышение зарплаты или звание. Речь идет о том, чтобы быть замеченным.</p>	<p>Начальник фермы лично благодарит сотрудников, которые вовремя заметили больную корову или помогли коллеге в выполнении задачи. Такое «признание» положительно сказывается на рабочем настрое.</p> <p>Также приглашение принять участие в специализированной конференции, просьба оценить новые стандартные операционные процедуры (SOP) или передача роли ведущего на собрании команды создают ощущение значимости и дают понять: «Ты важен».</p>	
<p>5. Последовательность в сравнении с непоследовательностью</p> <p>Ничто так быстро не подрывает мотивацию, как ощущение привилегий, неравноправного отношения или непредсказуемости. Последовательность укрепляет доверие: пунктуальность, выполнение обещаний и справедливое отношение ко всем.</p>	<p>В календаре отмечены все повторяющиеся события, такие как еженедельные собрания команды и ежеквартальные отчеты. Это вызывает доверие и, как следствие, уважение.</p> <p>Однако последовательность также означает, что руководство тоже должно придерживаться этих стандартов. Тот, кто ожидает пунктуальности, должен сам подавать хороший пример.</p>	

Если команда чувствует автономию, безопасность, сплоченность, возможность влиять на ситуацию и стабильность, она не просто приходит на работу, но и выкладывается на полную. Руководители, способные мотивировать сотрудников, могут рассчитывать на их результативность и самоотдачу — а на молочных фермах это выгодно как для людей, так и для животных.