

FJORDLAND.

Hvordan skal den unge generation ledes

Mathilde Have Nielsen, Driftsleder Nordendahl

Vibeke Fladkjær Nielsen, Rådgiver Fjordland

Præsentation af dagens indlægsholdere



Mathilde Have Nielsen
Driftsleder på Nordendahl på Mors
300 køer og 5 fuldtid, 3 flex +
ungarbejdere



- Rådgiver i Fjordland Cand. Agro, Psykologi
- Arbejder med ledelse, kommunikation og udvikling af landmænd og deres medarbejder, med udgangspunkt i deres hverdag og udfordringer

Dagens program

- Hvem er den unge generation?
- Er der forskel på generationerne?
- Hvordan vil de gerne ledes?
- Hvordan leder vi dem i praksis?
- Hvor skal vi som leder udvikle os?



Billedet er fra "Vi unge" 12. juli 2021

Hvem er Mathilde

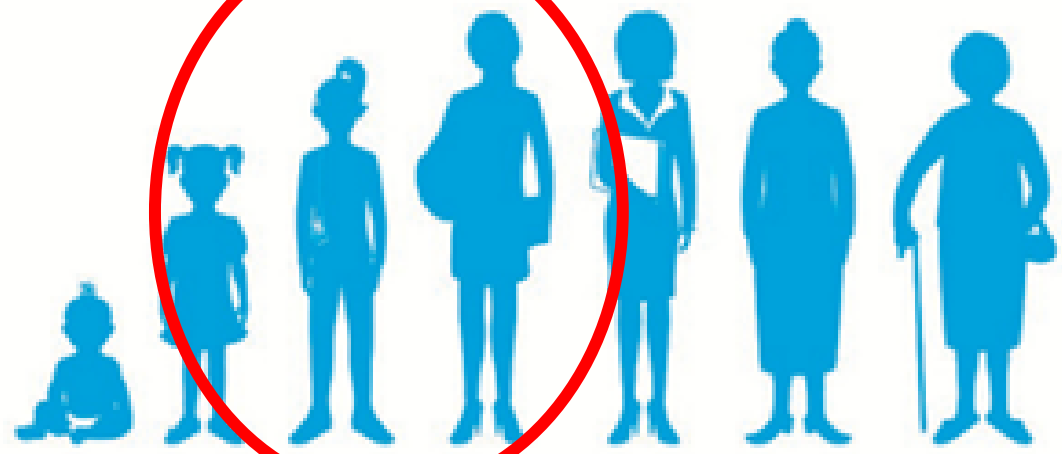
- Ville være Veterinær sygeplejerske og startede på Morsø landbrugsskole på grundforløb 1 +2
- Startede på Nordendahl som elev for 4½ år siden
- Blev forelsket i køer – blev faglært landmand
- For et år siden overtog jeg lederstillingen af medarbejderne
- Jeg har ingen forudsætninger for at blive leder, andet end at jeg brænder for mit arbejde
- Jeg synes det er spændende at være leder, det er en udfordring men også lærerigt.





Hvem er den unge generation?

Traditionalisterne	—	Født mellem 1925 og 1945
Babyboomerne	—	Født mellem 1946 og 1965
Generation X	—	Født mellem 1966 og 1980
Generation Y	—	Født mellem 1981 og 1995
Generation Z	—	Født mellem 1996 og 2010
Gen Alpha	—	Født mellem 2011 og 2024



Generation Z

- **Fødselsår:** Ca. midt-1990'erne til midt-2010'erne.
- **Kendetegn:**
 - Første generation, der er vokset op med internettet, smartphones og sociale medier som en integreret del af deres liv
 - Vokset op med bevidste om emner som klima, social retfærdighed og teknologiens rolle i samfundet
 - Har en tendens til at være mere åbne over for mangfoldighed og inklusion

Generation Alpha

- **Fødselsår:** Ca. midt-2010'erne og frem.
- **Kendetegn:**
 - Den første generation født helt ind i en digital verden, hvor AI, streamingtjenester og smarte enheder er helt normalt
 - Vokser op med stor eksponering for teknologi fra en tidlig alder, hvilket påvirker deres måde at lære, kommunikere og tænke på
 - Deres interesser og værdier vil sandsynligvis blive formet af en verden præget af globalisering, klimaforandringer og innovation

Fælles træk for de unge generationer

- En stærk forbindelse til digitale medier og teknologi
- Utålmodige og søger medindflydelse
- Fokus på dem selv og deres udtryk, især via sociale medier
- Vil gerne skabe resultater i fællesskab

Er der forskel i generationerne ?

Videnskabeligt

- Der er ingen empirisk belæg for at der er en forskel i generationerne
- Der er ingen evidens for at forskellene inden for en generation er mindre end forskellene mellem generationer
- Det er forbrugersamfundet behov for at forstå, hvordan man rent markedsføre specifikt henvender sig til en ny generation, med nye produkter.

OBS: Generationsledelse

- Det handler om at ikke at lave stereotyper af dine medarbejdere
- Man kan jo sagtens være ung med en "Old soul" eller gammel og være en "Silver surfer"
- Generationsforskelle er gode at kende til, men bør ikke være den eneste viden, du bruger til at lede dine medarbejdere



Foto af Kireyonok

Oplever Mathilde forskel i generationerne?

- Oplever ikke så stor forskel imellem generationerne
- Mine medarbejdere er vidt forskellige, også selvom de høre til den samme generation
- Leder ikke medarbejderne i forhold til generationen, men mere i forhold til den enkelte medarbejders behov



Foto: Susanne Walstrom/Johner/Ritzau Scanpix

Hvilke krav er der til dig som leder?



Så hvad skal du tænke på, som leder!

- Kommunikere klart
- Vær 'nærværende og lytte til deres udfordringer
- Lytter til deres idéer og tager dem alvorligt
- Rumme forskelligheder og mentale lidelser
- Give en følelse af samhørighed og familie

Hvordan arbejder Mathilde med ledelse

- Plan for hver dag, fokus på variationen på deres arbejdsuger
- Fokus på at eleverne kommer rundt og prøver det hele
- Tager tid til de små snakke i hverdagen
- Mærker mine medarbejdere og deres behov for ros og anerkendelse
- Jeg udøver oprigtig ros



Hvilke værktøjer bruger Mathilde?



Magnus

Muge kalve hytter
strø

Skære plastik til
murer

Cindie

Dyr til ins
fodre kvier
vaske kalve hytte

Ida

Passer kalve
Fodre dyr i enkeltkøles
Afholde
lille foderbånd

Mona

Fri

Fri

Sune

sdag

onsdag

Torsdag

fredag

Ekstra opgaver

Skilf Pakke opvask + Slagge
filose vind i m

Vaske MALKESTAL
muge falkshjz 1

Panna fri Thur
23 januar

lille falkerbord
vaske kalvehytte

Nøgletal Krip

Enhed	Mål	Opriet	Opriet
Dags- værelse	349		
Celletal	< 199		
ins køer- antal	.11		
ins kvier	.2		

Celletal

MI F-WEST

JANUAR	FEBRUAR	MART	APRIL
1	6	11	16
2	7	12	17
3	8	13	18
4	9	14	19
5	10	15	20

7774

SOP Afkortning af kædeskraber



Når du skal korte kæden skal du slukke for skraberne ved at trykke på de markerede knapper. Den til venstre slukker for skraberne i den korte side og den til højre slukker for den lange side.



Når du har slukket, skal du køre el motoren ned ved at dreje på det markerede håndtag.



Så løsner du denne mætrik og tager den ud.



Og så trækker du skraberne tilbage så du kommer ind til kæden.



Så løfter du kæden op og strammer den op og så sætter du den fast igen og skære det overskydende kæde af så der er to samlinger til overs.

SOP Start af malkestald



Det første man gør når man kommer ind i malkestalden, er at man sætter begge drejeknapper på 0.



Derefter trykker du på knappen som er vist på billedet. (Kun i venstre side af malkestalden)



Derefter går du ud i tankrummet og ordner det der hænger en SOP der forklarer hvordan man ordner det, på vinduet.



Når du har ordnet tankrummet, skyller du gulvet så det er fugtigt.

1:1- snakke



Udfordringer i hverdagen

- Lære alle medarbejderne den samme ting på forskellige måder
- Håndtering af samarbejdes vanskeligheder
- Håndtering af "Ris og Ros", ved de forskellige medarbejdere
- På Nordendahl er der plads til alle, det giver også udfordringer

Hvordan arbejder Mathilde med de udfordringer?

- Lære menneskerne at kende, (1 t kaffepause, julefrokost, fælles ting i fritiden)
- Jeg er altid nysgerrig på medarbejderne, i forhold til oplæring
- Jeg tager de samtaler der skal tages, også de ubehagelige samtaler
- Sparre med min chef, når der er brug for det

Hvor skal jeg som leder udvikle mig?



Fokus områder fremadrettet

- Kunne håndtere medarbejder med forskellige diagnoser
- Kultur forskelle
- Udvikling af medarbejdere i forhold til
 - Motivation
 - Selvstændighed
 - Løsnings orienteret
- Min måde at kommunikere på

Opsummering



- Det handler om at ikke at lave stereotyper af dine medarbejdere
- Se på medarbejdere som individer med unikke behov, kompetencer og præferencer
- Skab en følelse af samhørighed og familie