

Nudging på kvægbedriften

Kvægkongres 2019

Adri Peereboom, driftleder, Morten Wenzel
Helle Birk Domino, Arbejdsmiljøchef, SEGES

Præsentation af os – hvem er vi 😊

Adri Peereboom, driftleder

Morten Wenzel (bedrift)

- Morten Wenzel – ejer
- Anne Wenzel – hustru



Fakta om gården

- 850 malkekøer
- Både ejer og hustru arbejder på gården
- 17 ansatte (deltid/fuldtid)
 - Danskere, rumænere, ukrainere
- Indførte tavlemøder for at strukturere aktiviteterne



Præsentation af os – hvem er vi ☺

Helle Birk Domino

- Arbejdsmiljøchef, SEGES



955 har allerede liket og følger ☺

Få folk til at ændre adfærd igennem små justeringer

Nudging

- Det er ofte meget synligt, at folk forsøger at få dig til at handle på en bestemt måde



Manipulation

- Du er ikke altid klar over, at folk forsøger, at få dig til at handle anderledes



Foto: Colourbox

Hvorfor brug af nudges i dansk landbrug?

- det virker i andre brancher, så hvorfor ikke i landbruget?

- Ulykkesforebyggelse handler om adfærdsændringer – sjældent pga. mekaniske/fysiske udfordringer
- Tidligere blev der oftest arbejdet med ændring af holdninger og kultur
- Nudging bygger på det **omvendte princip** – få folk til at ændre adfærd, så kan vi bagefter finde ud af, hvorfor de handlede, som de gjorde
- Vi kan ikke lide at gøre ét og synes noget andet (kognitiv dissonans)

Nudging – et lille skub i den rigtige retning (i den retning du faktisk inderst inde gerne vil gå)
– der ingen, der faktisk ønsker at komme til skade/komme ud for en ulykke

Hvordan træffer vi beslutninger, der fører til en handling?

System 1

Intuitiv, entusiastisk, den "nemme løsning", "doven", hurtigt, ønske om hurtig belønning (hurtig færdig fx)

Irrationelle hurtige beslutninger

95 %

System 2

Analyserende, tænke det igennem, reflektere, være i kontrol, selvdisciplin, struktureret, velorganiseret

Rationelle energikrævende beslutninger

5 %

95 % af alle beslutninger bliver lavet af system 1



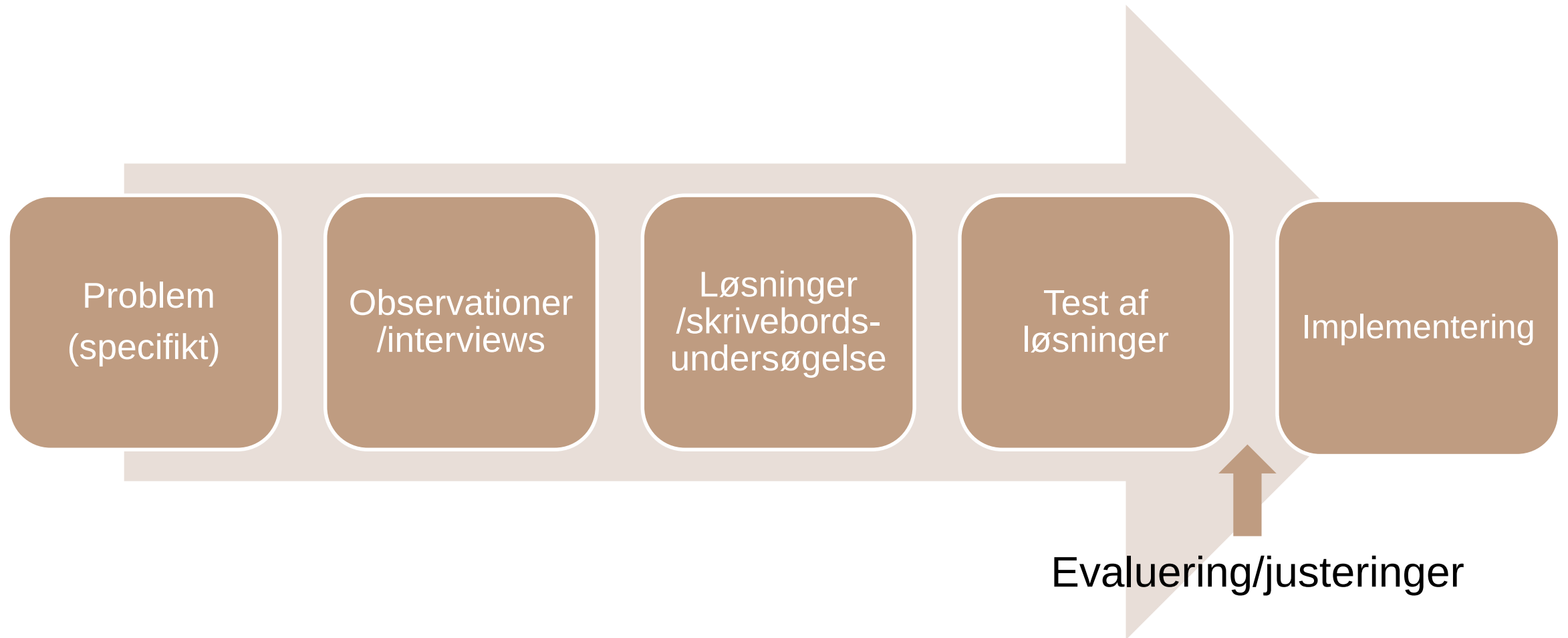
Appeller til system 1 for adfærdsændringer

Så meget som muligt skal besluttet med den mængde energi

Nudging principper

1. Vi vælger den nemme løsning (energi/dovne)
2. Vi gør, hvad der er synligt for os
3. Vi gør, hvad andre mennesker gør (social accept)
4. Vi kan godt lide at gøre mere af noget, vi allerede gør i forvejen (nemt, bekvemt og trygt)
5. Vi gør automatisk det, der allerede er defineret for os
6. Vi kan godt lide at blive vejledt og få ros (feedback)
7. Vi kan ikke lide at skyldes
8. Timing

Nudging processen



AFGRÆNSNING

Vi ser kun på arbejdet med malkeprocessen i malkegraven – ser bort fra stald, foder, strøelse osv.

Hvad var udfordringen?



På bedriften ønsker vi

- At nedbringe celletallet
- At have mere fokus på hygiejne
- At have ensartede rutiner i malkegraven



SEGES, arbejdsmiljø ønsker

- At imødekomme ovenstående ønsker ved anvendelse af nudging principper
- At skabe et godt og sikkert arbejdsmiljø som en naturlig del af arbejdsopgaven

Malkerutiner

Faglige standarder SKAL holdes for øje,
når der søges efter nudges!

Nudging skal understøtte malkerutiner

- Yver og patter skal være rene, og vi skal forhindre bakterier i at komme ind
- Formalk som en del af forberedelsen inden malkning – identificer kirtler med højt celletal
- Hav ensartede malkeprocedurer
 - Brug pre-dip og after-dip (før og efter malkning)
 - Patterne skal tørre i 10-20 sekunder
 - Pre-dip skal have lov til at virke i mindst 30 sekunder
 - Omhyggelig tørring af spidsen af patterne (10-20 sekunder)
 - Totalt bør tiden til forberedelse ikke overskride 90-120 sekunder, før malkningen startes

Observationer og interviews

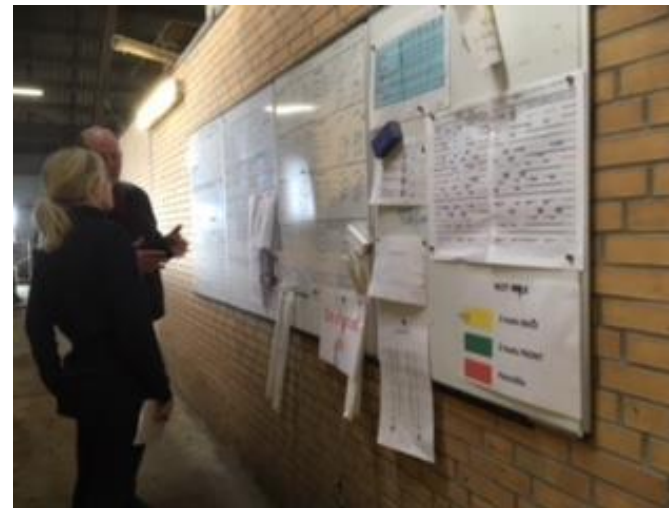
Interviewguide udarbejdet

- Motivation, information, kompetencer

Interviews udført

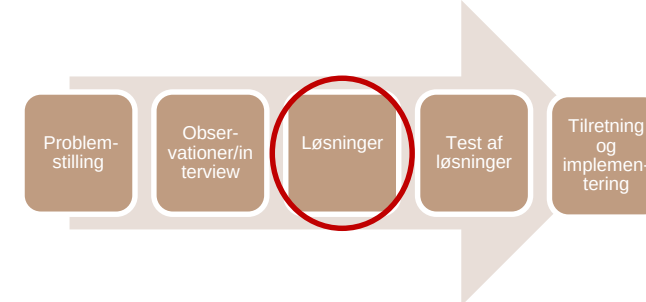
- I personalerum/under malkning

Observationer udført



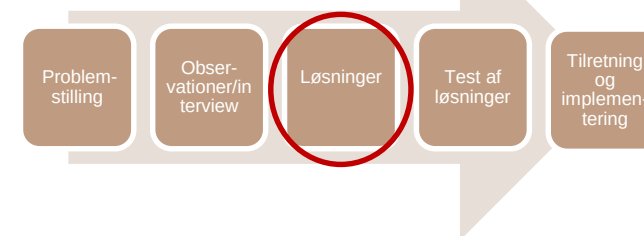
"Tavlemøder bruges fx til at instruere og dele viden. Det er svært at instruere nyt personale – også på grund af sprogbarrierer. Tavlemøder hjælper os"

Udfordringer/barrierer



- Sproglige barrierer (gør det vanskeligt at instruere)
- Kulturbarrierer
 - Ikke alle bryder sig om at stille spørgsmål eller komme med deres ideer til forbedringer
- Der arbejdes nogle gange alene (ingen at spørge som ny – forsøger som oftest at være 2)
- Relativt lange vagter – både nat og dag – kan være svært at koncentrere sig
- Altid travlt – næste hold er på vej
- Risiko for at blive sparket

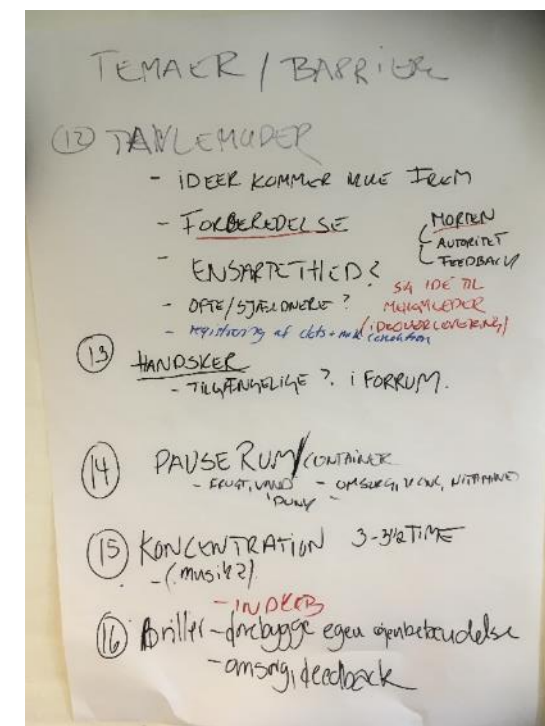
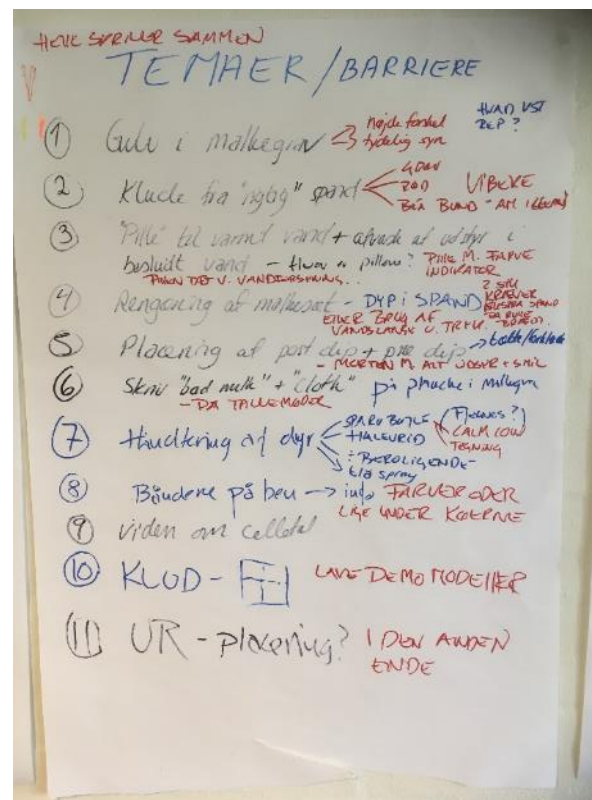
Bearbejdelse af svar



Deltagere

- Lean-konsulent (kvægekspert)
 - Vibeke Fladkjær Nielsen
- Dyrlæge (kvægekspert)
 - Lars Pedersen
- Antropolog (adfærdsekspert)
 - Tenna Christiansen
- Arbejdsmiljø og nudging
 - Helle Birk Domino

Brainstorming på ideer



Idekatalog – 17 ideer klar til prioritering

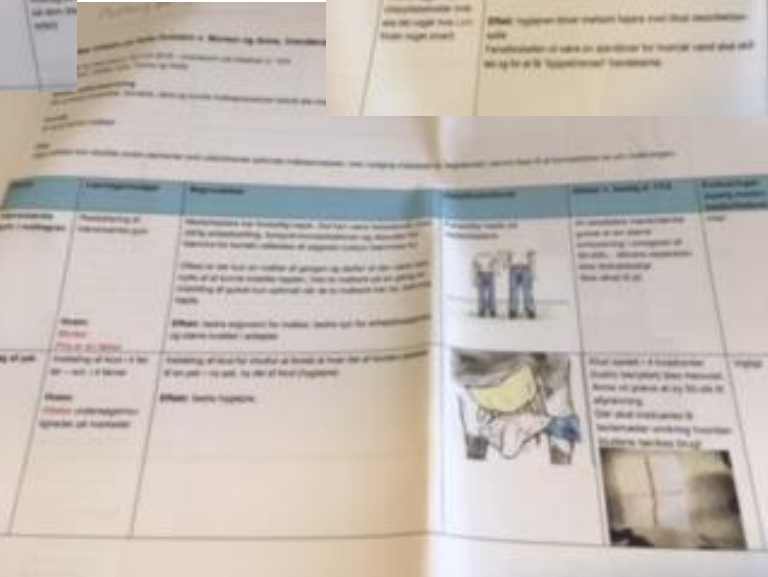
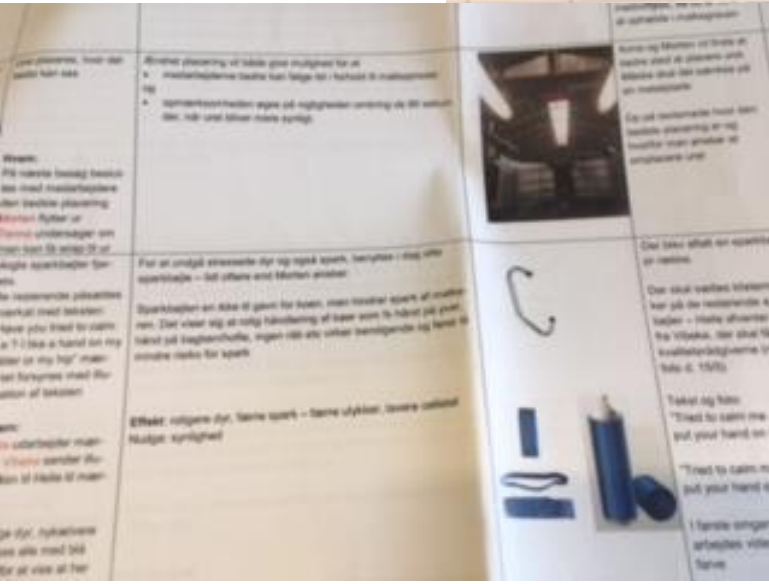
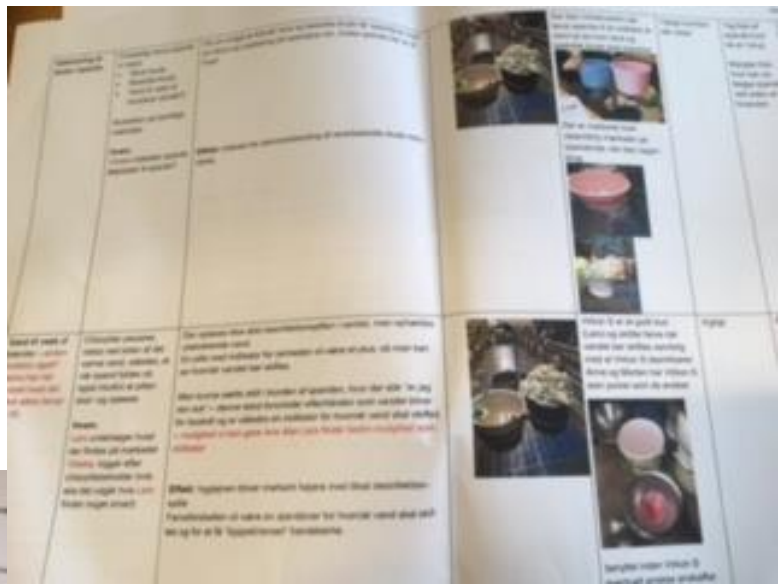
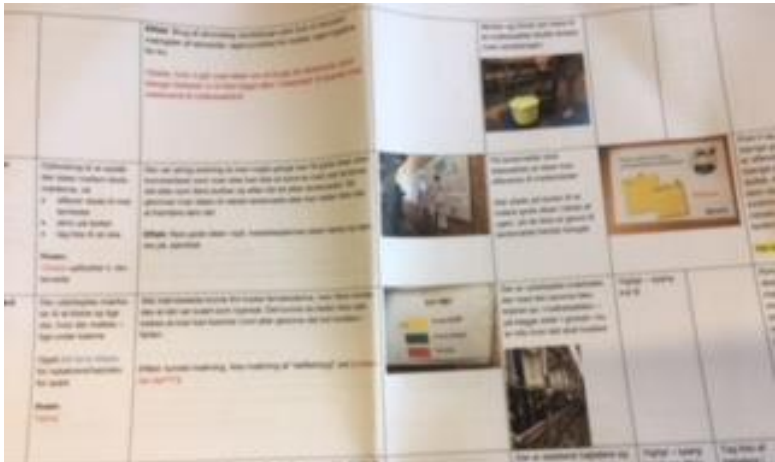
Problem-
stilling

Observationer/in
terview

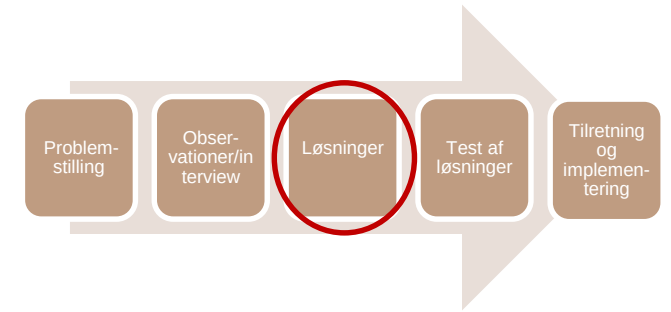
Løsninger

Test af
løsninger

Tilretning
og
implemen-
tering



Præsenter alt



Præsentation af alle idéer

- Var klar til at afprøve dem
- Endda flere idéer til forbedringer



Det videre arbejde – nudgene



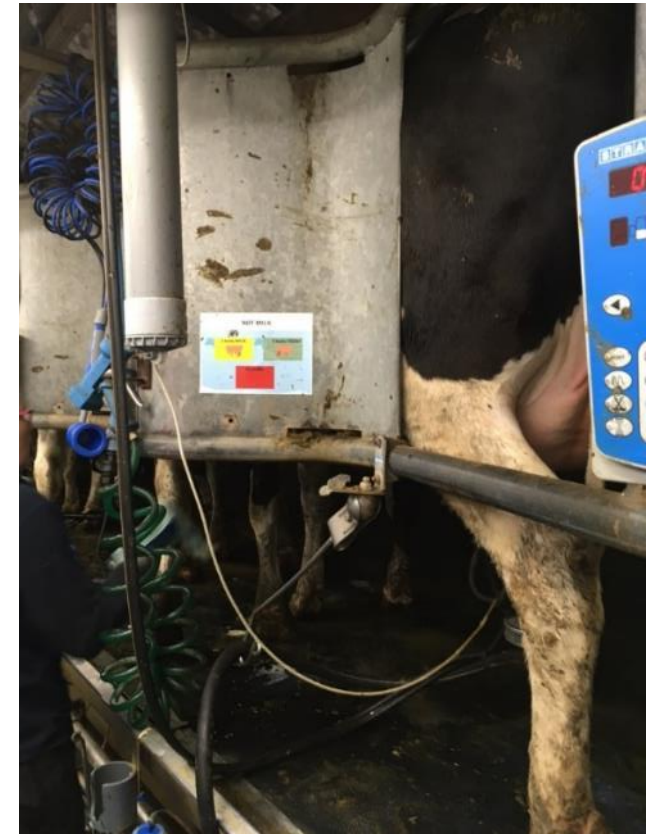
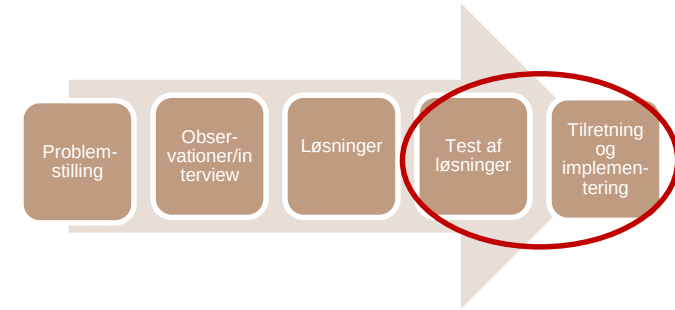
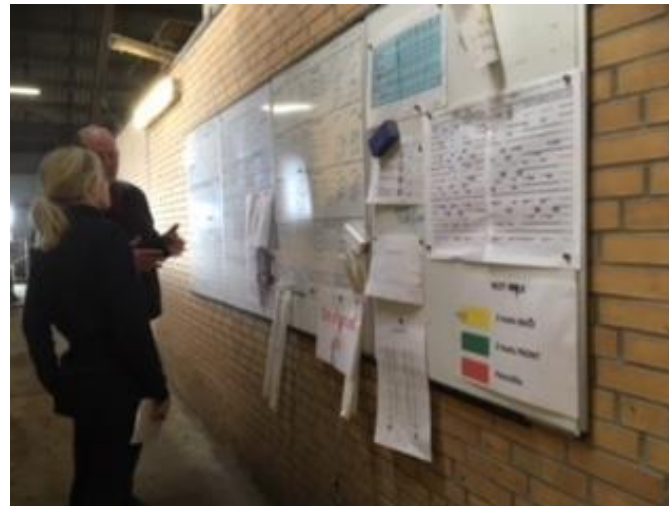
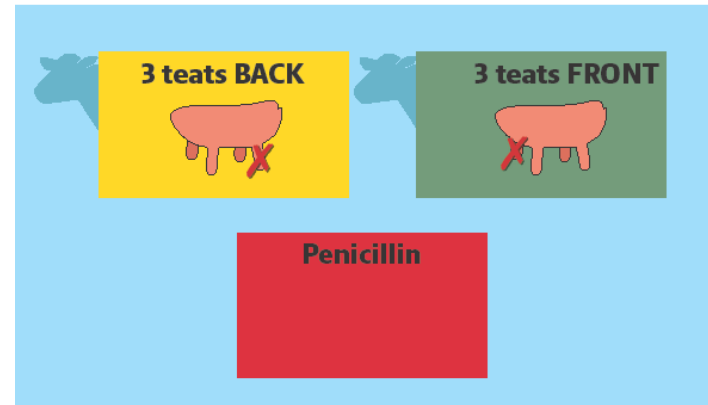
Trepattetet køer



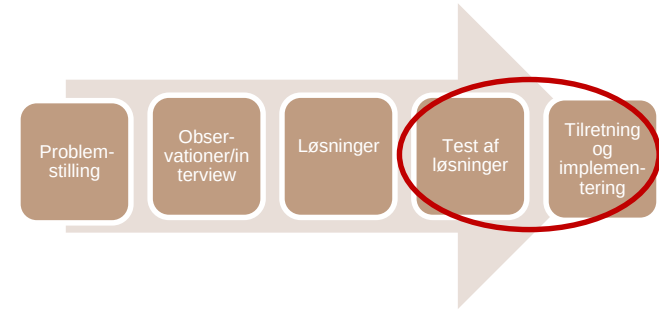
Instruktion med farver

- Nemt at huske ved ny placering
- Nemt at forstå for udlændinge

NOT MILK



Beklædning og dyp-bæger

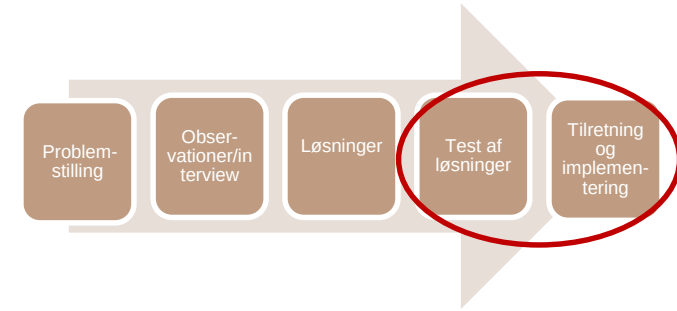


Noget at leve af. Noget at leve for.



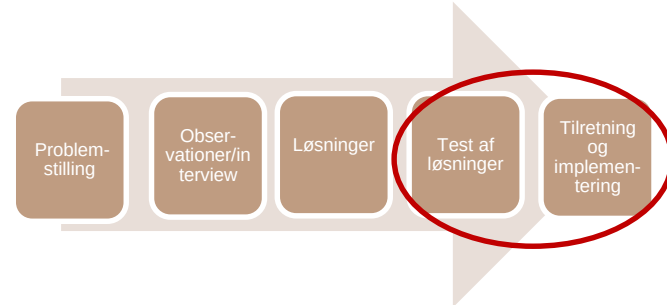
Malkeklude

"Nogle gange har malkerne travlt og glemmer rutinerne"



Nu da du er fanget med bukserne nede...

.... vil vi gerne takke dig for at have fokus på lavt celletal, rolige dyr og sikkerhed☺



"Der er to typer medarbejdere her. Dem der vil vide alt, og dem der ikke har behov for at vide så meget"



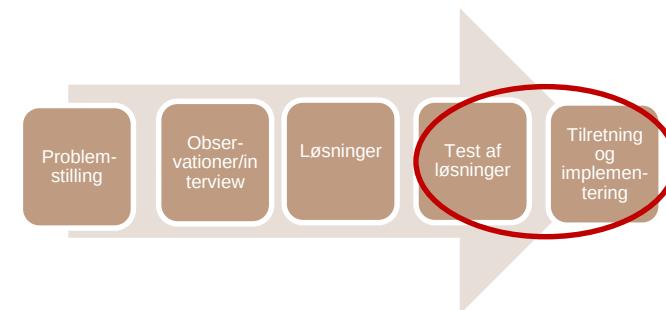
Brug af sparkbøjle



Klistermærke

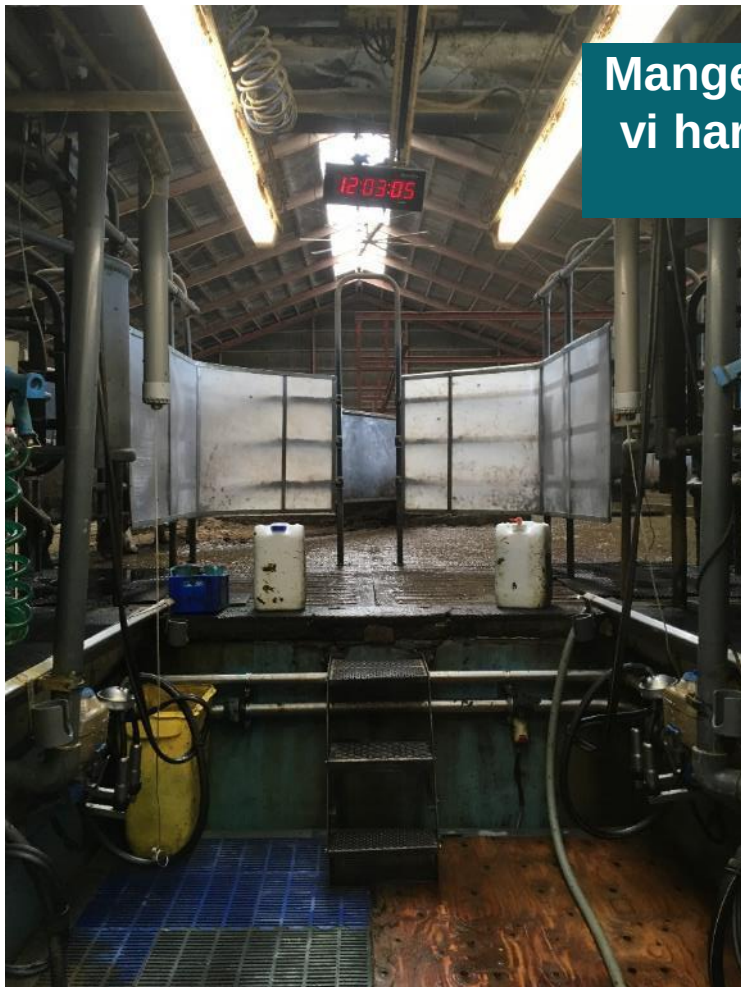
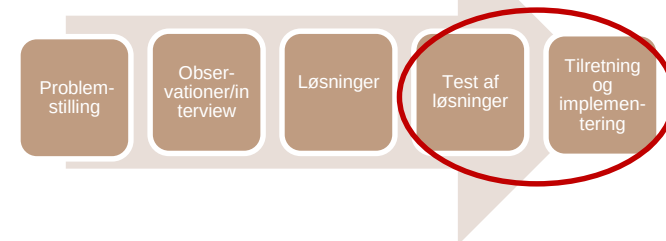


Have you tried to calm me by placing your hand on my hip?



"Vi bruger sparkbøjlen for at være hurtige og følge rutinerne, men vi bruger den også til de gamle køer, som er vant til at blive malket ... mange har prøvet at blive sparket, men ikke noget alvorligt"

Rutiner og tidsplan



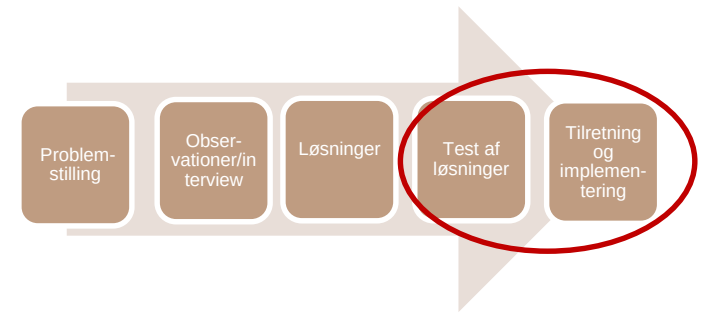
Mange ulykker sker, fordi vi tror, at vi har travlt – også når vi ikke har det!



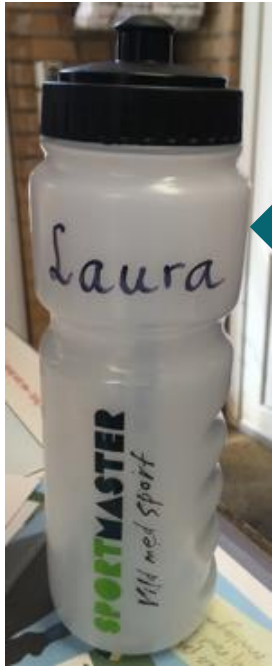
"Nu er vi bedre i stand til at følge rutinerne – vi orienterer os, for at overholde den planlagte tidsplan. Gør os godt tilpasse at se, at vi overholder tiden"

"Nu er vi mere i stand til at justere for hver gruppe af køer"

Musik i malkegraven☺



Varmeste sommer i Danmark i 100 år



Navne på flaskerne



"Jeg tror, at manglende koncentration er årsagen til for højt celledetal"



Vask af handsker – klortabs

Problemstilling

Observationer/interview

Løsninger

Test af løsninger

Tilretning og implementering



Evaluering – positiv 😊

EVALUATION – Workplace nudging

Please take the time to tick off your choices and fill in your comments - it will only take a few minutes.

We hope that you will return the completed evaluation to: hbd@seges.dk before 1 September – thank you for your time and assistance 😊

	Yes (mark X)	No (mark X)
1. Has a more frequent ingestion of water (use of water containers) made a positive difference?	X	
2. Has the music helped increase job satisfaction?	X	
3. Has it become easier to orientate yourself about the milking routines? For example the importance of clean rags, clean water, wiping of udder etc.		X
4. Do you use the kicking bar less than before?	X	
5. Do you come up with more ideas after having been encouraged to do so?	X	
6. Do you perform your task faster than before?		X
7. Has it become easier than before to hand over the task to a colleague/substitute? (via small stickers and posters)		X
8. Are you more confident about handing over the task than before?		X
9. Do you think there will be fewer accidents than before? (For example kicking)	X	
10. Has your focus on safety increased when performing tasks concerning milking?	X	
11. Has your focus on safety increased when performing other types of tasks?	X	
12. Has the workplace become even better after the new initiatives?	X	
13. Would you recommend others to make similar initiatives?	X	
14. In your estimation, are the new initiatives a financial gain?	X	
15. Are you overall satisfied with the new initiatives?	X	

Please add more comments – your opinion is important to us:

Kom meget gerne med flere kommentarer – vi vil så gerne høre alle dine meninger:

***Ja: en glad medarbejder yder mere og bliver længere**

**** glad medarbejder bliver længere og derfor mindre dyr udskiftning af medarbejdere**

EVALUATION – Workplace nudging

Please take the time to tick off your choices and fill in your comments - it will only take a

We hope that you will return the completed evaluation to: hbd@seges.dk before 1 September – thank you for your time and assistance 😊

	Yes (mark X)
1. Has a more frequent ingestion of water (use of water containers) made a positive difference?	X
2. Has the music helped increase job satisfaction?	X
3. Has it become easier to orientate yourself about the milking routines? For example the importance of clean rags, clean water, wiping of udder etc.	
4. Do you use the kicking bar less than before?	
5. Do you come up with more ideas after having been encouraged to do so?	X
6. Do you perform your task faster than before?	
7. Has it become easier than before to hand over the task to a colleague/substitute? (via small stickers and posters)	
8. Are you more confident about handing over the task than before?	
9. Do you think there will be fewer accidents than before? (For example kicking)	X
10. Has your focus on safety increased when performing tasks concerning milking?	X
11. Has your focus on safety increased when performing other types of tasks?	X
12. Has the workplace become even better after the new initiatives?	X
13. Would you recommend others to make similar initiatives?	X
14. In your estimation, are the new initiatives a financial gain?	X
15. Are you overall satisfied with the new initiatives?	X

Please add more comments – your opinion is important to us:

1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
6.	
7.	
8.	
9.	
10.	Har du fået større fokus på sikkerhed end tidligere, når du udfører opgaver omkring malkning?
11.	Har du fået større fokus på sikkerhed end tidligere, når du udfører andre typer af arbejdsopgaver?
12.	Er det blevet en endnu bedre arbejdsplads efter de igangsatte initiativer?
13.	Vil du anbefale andre at være med til at igangsætte lignende initiativer?
14.	Vil du vurdere, at der er en økonomisk gevinst i indførelsen af de nye tiltag?
15.	Er du overordnet tilfreds med de nye initiativer?

Kom meget gerne med flere kommentarer – vi vil så gerne høre alle dine meninger:

EVALUATION – Workplace nudging

Please take the time to tick off your choices and fill in your comments - it will only take a few minutes.

We hope that you will return the completed evaluation to: hbd@seges.dk before 1 September – thank you for your time and assistance 😊

	Yes (mark X)	No (mark X)
1. Has a more frequent ingestion of water (use of water containers) made a positive difference?	X	
2. Has the music helped increase job satisfaction?	X	
3. Has it become easier to orientate yourself about the milking routines? For example the importance of clean rags, clean water, wiping of udder etc.	X	X
4. Do you use the kicking bar less than before?	X	
5. Do you come up with more ideas after having been encouraged to do so?	X	
6. Do you perform your task faster than before?	X	
7. Has it become easier than before to hand over the task to a colleague/substitute? (via small stickers and posters)	X	
8. Are you more confident about handing over the task than before?	X	
9. Do you think there will be fewer accidents than before? (For example kicking)	X	X
10. Has your focus on safety increased when performing tasks concerning milking?	X	X
11. Has your focus on safety increased when performing other types of tasks?	X	X
12. Has the workplace become even better after the new initiatives?	X	X
13. Would you recommend others to make similar initiatives?	X	X
14. In your estimation, are the new initiatives a financial gain?	X	X
15. Are you overall satisfied with the new initiatives?	X	X

Please add more comments – your opinion is important to us:

1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
6.	
7.	
8.	
9.	
10.	Er du blevet en endnu bedre arbejdsplads efter de igangsatte initiativer?
11.	Vil du anbefale andre at være med til at igangsætte lignende initiativer?
12.	Vil du vurdere, at der er en økonomisk gevinst i indførelsen af de nye tiltag?
13.	Er du overordnet tilfreds med de nye initiativer?

Kom meget gerne med flere kommentarer – vi vil så gerne høre alle dine meninger:

→ en glad medarbejder yder mere og bliver længere
bliver længere → mindre udskiftning af medarbejdere som i

Konklusion

- Tid til at prioritere indsatser 🍌
 - *"Initiativ gav os en oplagt chance til at sætte fokus på malkeprocessen og fortælle og vise malkerne, at deres arbejde er værdsat og helt essentielt for vores bedrift"*
- Vi er kommet længere i forhold til ensartede rutiner 🍌
- Medarbejdere ser, at der bliver gjort en indsats for dem 🍌
- Højere jobtilfredshed 🍌
- Hjulpet omkring instruktioner 🍌
- Tryghed omkring malkning 🍌
- Sikkerhed
 - Øget opmærksomhed på risiko for spark 🍌
 - Reduceret faldrisiko 🍌

Nedgang i celletallet?

- Ingen nedgang i celletal
- Ensartede rutiner bør hjælpe på sigt

Årsager til, at virkningen **måske** ikke er så åbenlys som ønsket

- Varme – sommeren i Danmark 2018 var usædvanlig varm

Vi har ikke arbejdet med alle forhold såsom strøelse og foder

Tak for din opmærksomhed

Spørg løs 😊

Film om nudging der kan ses på facebook:
www.facebook.com/agrisafety



SEGES





Milk producer Morten Wenzel has worked actively with nudging in cooperation with SEGES.