

Til erfagruppen

LANDBONORD

Erhvervsparken 1
9700 Brønderslev

SvineRådgivning

Tlf. 9624 1881 • Fax. 9624 2426
www.landbonord.dk

Brønderslev, den 29. september 2015
erfa-indbydelse driftsledere, 25 law/anj

Erfamøde

Du indbydes hermed til erfamøde

fredag den 9. oktober 2015 kl. 09.30
hos
landmanden

Dagsorden

1. Kaffe
2. Peter har købt ny gård her i foråret, som vi skal ud og "inspicere"
3. Frokost
4. Kl. 13.00 kommer Merete L. Andersen og Jørgen Kroer, Seges og holder et oplæg omkring ledelse
5. Kort bordet rundt
6. Eventuelt
7. Næste møde.

Med venlig hilsen

LandboNord

Lars Winther
Svinerådgiver
Tlf. 96241877 - 51528572
law@landbonord.dk

Den Europæiske Landbrugsfond for Udvikling af Landdistrikterne:
Danmark og Europa investerer i landdistrikterne

Ministeriet for Fødevarer,
Landbrug og Fiskeri



Den Europæiske Landbrugsfond
for Udvikling af Landdistrikterne



Ledelsesprincipper i Effektive ledelsesformer

Fokusgruppe i LandboNord om ledelsesprincipper

Hvad lægger Landmanden vægt på når han står i vanskelige ledelsessituationer og hvad prioriterer han i sin ledelse.

Det undersøges dels ud fra hvordan de løser en given case og hvordan de fortæller at de har løst vanskelige ledelsesudfordringer i deres egen organisation

Deltagere:

8 landmænd

3 rådgivere

Jørgen Kroer,

Tenna Holdorf



Se Den Europæiske Landbrugsfond for Udvikling af Landdistrikterne

Tid og sted

09. oktober 2015

Fra kl 09.30 – 16.00

hos

landmanden

Udbytte

- Du får inspiration til din ledelse
- Genopfrisket ledelsesmetoder
- Nye ledelsesværktøjer

Indhold og metode

Fokusgruppen arbejder med

- Ledelseslæring
- Rolle og opgaver som leder
- Løsnings af ledelsesudfordringer
- Hjælp til lederens bekymringer Hvad bekymrer de fleste ledere?
- Praksisrelevante ledelsesprincipper

Interviewpersoner

Tenna Holdorf, SEGES

Jørgen Kroer, SEGES

Kontakt

Proceskonsulent: Jørgen Kroer

Mail: jko@seges.dk, tlf. 8740 5108



Program og proces for fokusgruppe ledelsesprincipper i effektive ledelsesformer Hjallerup 09.10.2015

Formålet med fokusgruppen er afdække

- Hvad lægger Landmanden vægt på når han står i vanskelige ledelsessituationer og hvad prioriterer han i sin ledelse
- De undersøges dels ud fra hvordan de løser en given case og hvordan de fortæller at de har løst vanskelige ledelsesudfordringer i deres egen organisation

Tid	Programpunkt	Formål med punktet	Indhold og resultat	Proces
13.00 – 13.10	Velkomst	Sætte scenen	Hvad er meningen • Hvad kommer der til at ske • Hvad skal det bruges til • Hvordan kan det hjælpe jer • Hvorfor er det vigtigt • Fortrolighed • Optage lyd Mål Vi får viden til det videre arbejde I har udvidet jeres ledelse	Præsentation Tenna og JKO Projektet Finde de bedste ledelsesprincipper Et eksempel på ledelsesprincip uddelegering Mange gør hvad de altid har gjort vaner men udviklingen kræver måske noget andet Vi opdager ikke de små ændringer først når vi bliver bevidst om dem Skal bruges til kurser og erfagrp artikler sammen med interview andre analyser og det der står i bøgerne
13.10 – 13.20	Præsentation	Icebreaker og fortrolighed	Fortæl noget om dig selv som de andre ikke ved om dig. Hvor har du lært det bedste du har lært om ledelse og hvad er det Hvad kan få dig til at grine	Flip over med de tre spørgsmål. Et minut til hver

13.20 – 13.50	Case 1	Afdække gruppens ledelsesprincipper Skabe refleksion hos deltagerne	Fishbowl med ryggen til hinanden	Deltagerne dels i to hold. indre og ydre Forklar positioner (observerer og diskuterer Proces indergruppe diskuterer casen der er ikke noget rigtigt eller forkert vi er interesseret i overvejelser mere end løsning. Ydergruppe lytter og diskuterer hvad de har hørt efterfølgende. JKO kan bryde ind med spørgsmål.
13.50 – 14.00	Pause			
14.00 – 14.20	Case 2			Deltagerne dels i to hold. indre og ydre Forklar positioner (observerer og diskuterer Proces indergruppe diskuterer casen der er ikke noget rigtigt eller forkert vi er interesseret i overvejelser mere end løsning. Ydergruppe lytter og diskuterer hvad de har hørt efterfølgende. JKO kan bryde ind med spørgsmål.
14.20 – 14.40	Ledelse	Inspiration til deres ledelse	Hvad har i er i lykkedes med eksempler på konkrete handlinger / situationer	Deltageren fortæller hver om en ledelsesudfordring om de slap heldigt eller godt fra
14.40 – 15.00	Råd til nye ledere	De vigtigste ledelsesprincipper	Dialog og præsentation af ledelsesprincipper eller ønsker til	Deltager bedes finde de tre vigtigste råd som de vil give til deres kollega om ledelse. Hvad er det vigtigste for at gøre som leder for at lykkedes? Deltager reflekterer med sig selv et par minutter derefter dialog med sidemand de finder tre i fællesskab som de præsenterer for hinanden.
15.00 -15.10	Pause			
15.10 – 15.20	Afslutning	Efterlade gruppen intakt	Tak for hjælpen og det videre arbejde	Hvad tager vi med herfra en opsamling, en hurtig runde Hvordan har det været, at være med til et godt råd lagt særligt mærke til



Se Den Europæiske Landbrugsfond for Udvikling af Landdistrikterne

Ledelsesprincipper

- Hvad har vi fra tidligere
- Hvad virker / virker ikke
- Hvad har i er i lykkedes med eksempler på konkrete handlinger situationer
- Ledelsesdilemmaer et antal 5 -6 f. eks
- Start to og to saml op hvem har stået i situationen hvad gjorde i, hvad kunne have hjulpet jer
- Hvad er god ledelse for dig
- Hvad gør du.

Proces

3 utraditionelle spørgsmål til at bryde isen

Præsentation utraditionel inkl. dialog eller ledelseserfaring

Introduktion ramme

- Hvad er meningen
- hvad skal det bruges til
- Hvordan kan det hjælpe jer
- Fortrolighed
- Hvad kommer der til at ske

Fishbowl se setting i bog lille gruppe diskuterer et emne herefter lukkes til gruppen og gruppen udenfor reflekterer over den udspillede diskussion

Case / lege (evt trumf på rådgivning cases) i tredje person to og to diskuter og løs casen

Kort tag fra de nye eller de gammel analyser f eks om ledelsesudfordringer

Deltagernes gode eksempler hvad lykkedes de med og hvornår

Hvad er praksis i dag hos dem og dem de kender

Husk at få accept til yderligere kontakt.

Brug landmandssprog hvad er det,

Tema udviklingsdialoger

Dialogtyper hvordan tænker du om hvor bevidst er du om

Tilstedetid på bdriften med ledelse hvor meget tid bruges på dailoger

Hvad vil de ansatte sige om de samtaler dialoger i har

Hvordan lærer du dine medarbejdere op i nye ting fejl, nye ansvarsområder, når planen ikke holder ved sygdom etc.

Fremtid hvad skal dine medarbejdere kunne / lære i fremtiden og hvad kræver det af dig.

Hvordan håndteres konflikter

- medarb – medarbejder
- medarbejder – leder
- leder medarbejder
- Tillid gå forrest hvordan skabes

Hvornår får du mest ud af dine samtaler og dialoger

Hvad har du mest held med

4 ledelsescases som de diskuterer hvordan kunne den løses.

Hvad lægger Landmanden vægt på når han står i vanskelige ledelsessituationer og hvad prioriterer han i sin ledelse

De undersøges dels ud fra hvordan de løser en given case og hvordan de fortæller at de har løst vanskelige ledelsesudfordringer i deres egen organisation

De diskuterer i Fish-bowl ca. 10 min. herefter lukkes til bowlen og ydergruppen diskuterer 10 min. hvad de har hørt andre vinkler og forslag. Indergruppen lukker af med at summere op på hvad de har hørt og konkluderer hvad de mener situationen kræver.



Case I

Du er lige randt sammen med ham fra naboejendommen henne ved bageren han virker noget frustreret. Han er Svineproducent med 8 ansatte og fortæller at han ofte gennemgår rutiner mv. med medarbejderne. På det seneste har han pga. af andre aktiviteter været en del væk fra bedriften og han kan se, at det ikke bliver mindre i den nærmeste fremtid.

Han har opfordret medarbejderne til ugentlige korte medarbejder møder, hvor der følges op på måltavler og arbejdsplaner. Han deltog på det seneste møde. Her opdagede han, at mødeledelsen var yderst mangelfuld, og det var tydeligt, at mødelederen ikke var ajour med det daglige arbejde. Medarbejderne virkede opgivende efter mødet, og gav udtryk for, at møderne er spild af tid.

Han er sikker på, at bedre mødeledelse ville forandre møderne og gøre dem nyttige for fremdriften og han er også opmærksom på, at den høje personaleomsætning med 4 nye leder/medarbejdere på 3 år må stoppe. Han ved det er vigtigt for at han kan leve op til de nye produktionskrav, der er aftalt med banken og fordi han kan se på p-kontrollen, at der fortsat er problemer med smågrisedødeligheden i besætningen.

Hvilke ledelsesudfordringer kan i se her?

Han har spurgt dig til råds, hvad siger du til ham?



Se Den Europæiske Landbrugsfond for Udvikling af Landdistrikterne

Case II

Din kollega har lige hjulpet dig færdig med at så. Det er fredag eftermiddag og i sidder nu med en Slots-øl

Din kollega som er svineproducent fortæller, at han længe har ønsket bedre produktionsresultater, primært i form af lavere pattegrisedødelighed. E-kontrol 2. kv. 2015 viser 31,0 fravænnede grise pr. årssø, 16,6 levendefødte pr. kuld og 14,8 % døde pattegrise i farestalden. Han har ingen faste opgaver i svinestalden og kan desværre ikke være der så meget i den kommende periode.

Han fortæller, at det er svært at holde medarbejderne fast ved det aftalte. Han synes at de er meget flyvske. Han kan ikke få medarbejderne til at se vigtigheden af f.eks. fast foderstrategi, ekstern smittebeskyttelse o. lign.

På det seneste har han udskiftet og rokkeret om på medarbejdere, hvilket hjalp lidt lige i starten, men ikke mere. Det virker som om at de lige tager sig lidt sammen, når han er der, men lige så snart han er ude af døren falder de tilbage til og glemmer alt det aftalte.

Det virker også som om driftsledere og medarbejdere ikke rigtig snakker sammen om opgaverne. Det er ikke sådan at der er åbenlys konflikt snarere bare sådan en laden stå til fra både driftsledere og medarbejdere.

Hvilke ledelsesudfordringer kan i se her. Han har spurgt dig til råds hvad siger du til ham.