

SEGES 3.12 Henrik Sørensen
SEGES 7.12 Anne Jacobsen

Koncept udvikling til strategisk ledelse
Baseret på interview fra 26.11.2015

STRATEGISK LEDELSE

7481 EFFEKTIVE LEDELSESFORMER

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

Ministeriet for Fødevarer,
Landbrug og Fiskeri

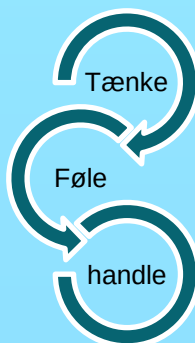
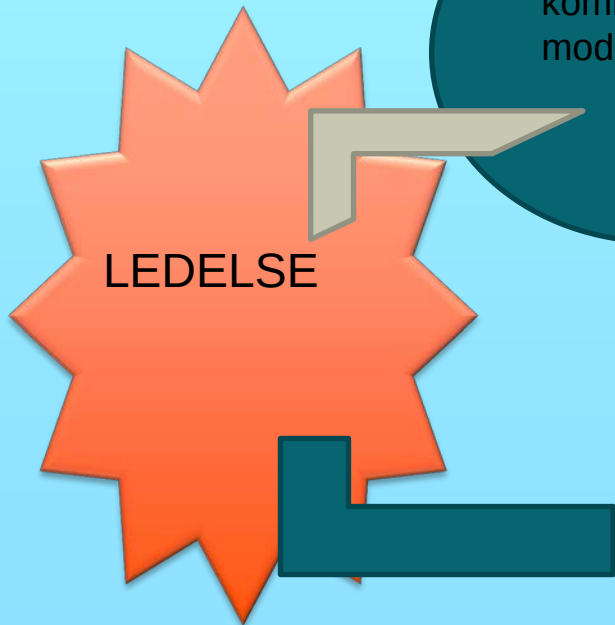
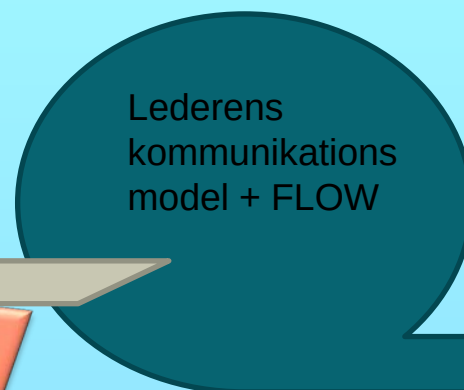
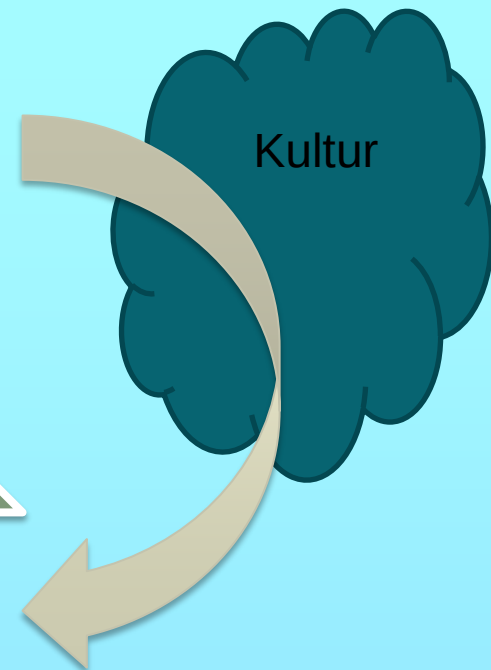
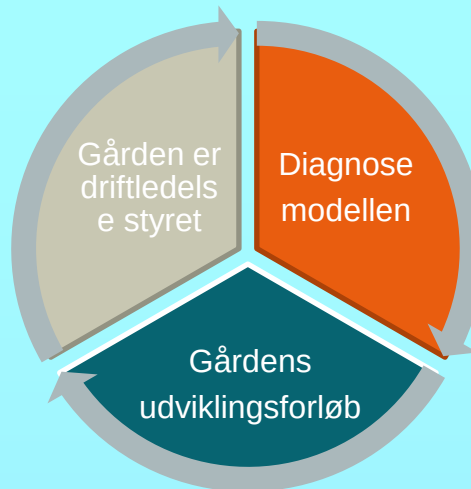
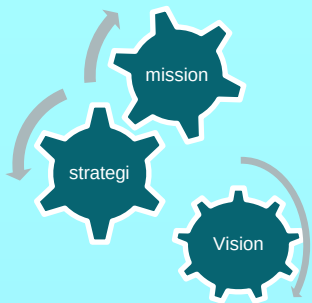


Den Europæiske Landbrugsfond
for Udvikling af Landdistrikterne

LDP 2020



Se Den Europæiske Landbrugsfond for Udvikling af Landdistrikterne



FLOW CHART
EFFEKTIVE
LEDELSESFORMER

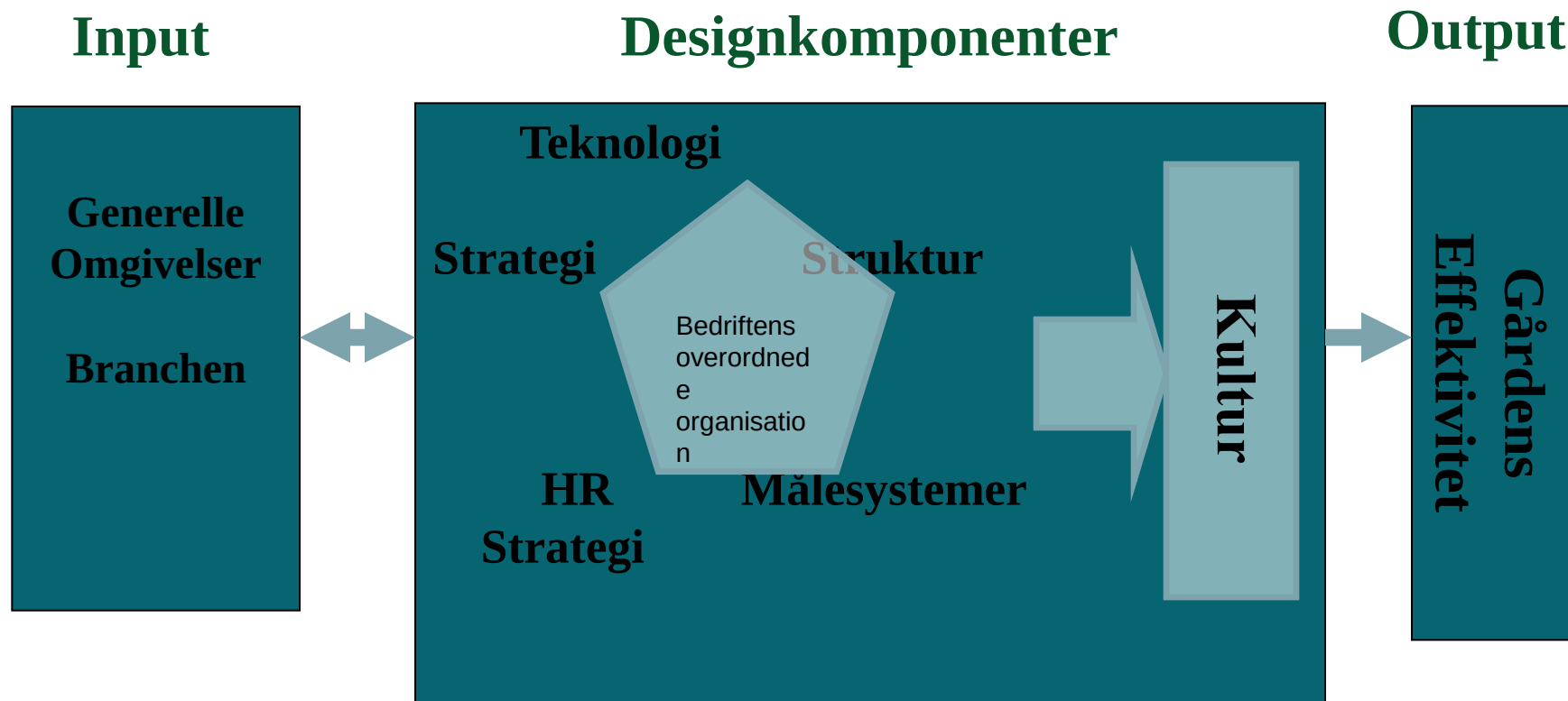
LEDELSESSTRATEGI MED AFSÆT I

- Bedriftens nuværende formulerede eller intuitive strategi, vision, mission

FORVENTNINGSAFSTEMNING

- Hvad er problemet hvad er vi tilkaldt til?

BEDRIFTENS DIAGNOSE-MODEL



BEDRIFTENS KULTUR

Højt engagement

med selvstyrende
kreative
medarbejdere med
høj grad af indflydelse
på planlægning og
udvikling

Organisk styring

Internt arbejdsmarked

Medarbejdere har Lav
indflydelse på egne
opgaver
Hierarkisk styring
ordre flyder nedad
informationer opad
Rutiner og procedurer

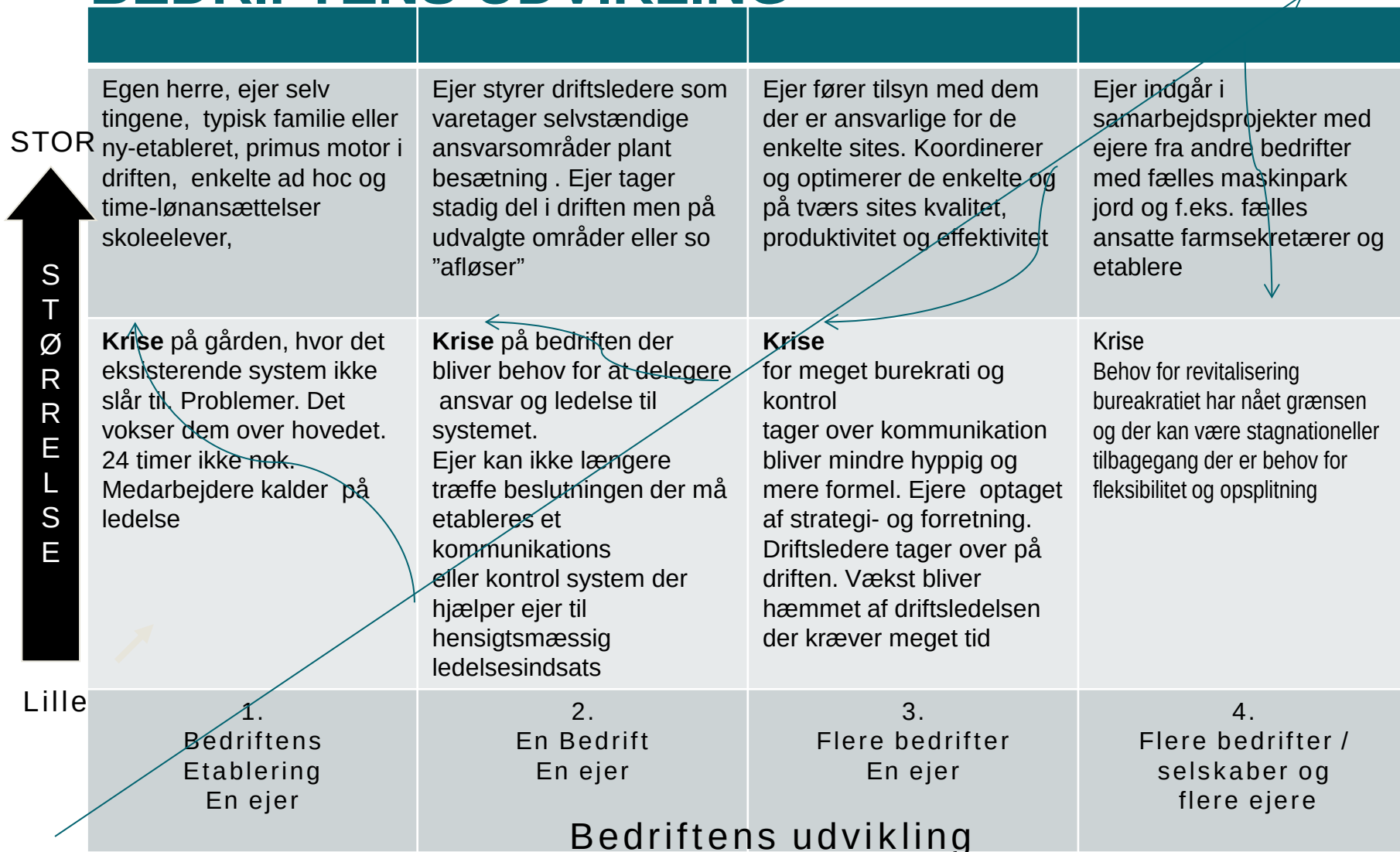
Mekanisk styring

BEDRIFTENS KULTUR

Bedriftens kultur placering

Kulturspørgsmål	Højt engagement	Internt arbejdsmarked
Hvordan reagerer jeg i kritiske situationer	Rolig. Finder løsninger sammen med medarbejderne	Jeg overtager styringen & giver ordrer
Hvad er jeg opmærksom på	Udvikling og nye måder at gøre tingene på	Effektivitet & lønsomhed
Hvordan og hvem ansætter jeg	Folk, der kan bidrage med noget nyt	Folk, som jeg ved kan styre bedriften
Hvordan belønner jeg	For nye måder at gøre tingene på	Mål og resultater
Hvad bruger jeg ressourcer på	Nye teknologier og læring	Sparer og udnytter det vi har
Hvordan er jeg som rollemodel	Jeg kommer selv med nye ideer	Tænker meget i drift

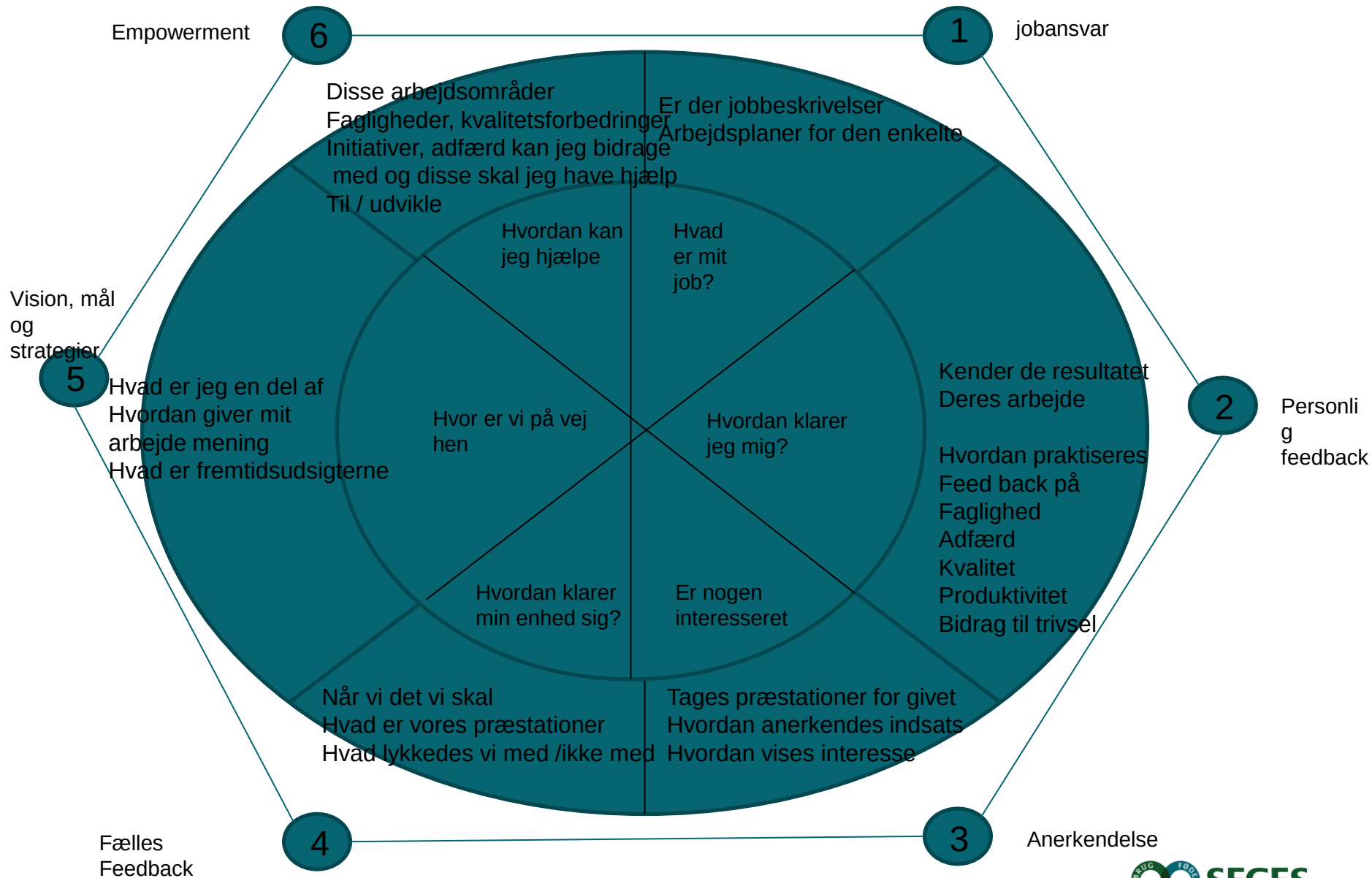
BEDRIFTENS UDVIKLING



EJERPRÆFERENCER

Adfærd og kultur	Højt engagement	Interne arbejdsmarked
Tænke	Fokus på ydelsen og medarbejderne	fokus på omkostninger og optimering
Føle	Hjertet hos medarbejderne	Hjertet hos økonomirådgiveren
Handle	medarbejder pleje og inddragelse og udvikling (tager over)	Effektivisere, optimere nedslidning
Ejers placering i dag		
Nødvendig bevægelsesretning i fremtiden		

Gårdejerens afklaring og som mus værktøj



POTENTIALER OG UDFORDRINGER

Potentialer

Ledelses- og kultur

-
-
-
-

Udfordringer

Ledelses og kultur

-
-
-
-

Vigtigste initiativer:

-
-
-
-
-



Effektkort

Nærværende ledelse

Indsatser	Adfærd	Resultater	Strategi
Hvilke indsatser giver ny adfærd, der støtter resultat og strategi?	Hvilken adfærd skal ændres for at skabe de ønskede resultater?	Hvordan måler vi dem?	Hvad er formål med forløbet/projektet? Hvilke forandringer vil vi skabe?



Hvad kan hæmme/fremme de ønskede resultater?
Hvad skal kommunikeres før, under og efter?

Hæmme / Fremme	Handling	Ansvar
.	.	