

AP 3 SÆT FOKUS PÅ STRATEGISK LEDELSE

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



Miljø- og Fødevareministeriet
NaturErhvervstyrelsen



Den Europæiske Landbrugsfond
for udvikling af Landdistrikterne

LDP 2020



Se 'EU-kommissionen, Den Europæiske Landbrugsfond for Udvikling af Landdistrikterne'

Dine medarbejdere er nogle af dine vigtigste ressourcer, men hvordan bringer du det bedste frem i dem og leder dem i en retning, der gavner både dem selv og virksomheden? Første skridt er, at du sætter strategisk ledelse på dagsordenen.

Dine medarbejdere er med til at skabe den værdi, der i sidste ende finder vej til din bundlinje, og derfor bliver de ofte omtalt som organisationens vigtigste ressourcer. Spørgsmålet er dog, hvordan medarbejderne i et længere perspektiv indgår som naturligt vigtige elementer i din strategiske planlægning på bedriften. En stikprøvegennemgang af strategiplaner for landbrugsvirksomheder indikerer, at få bedrifter forholder sig konsekvent og overordnet til ledelsesopgaven. Men det er vigtigt at have fokus på strategisk ledelse, da du herved samler de tiltag, der skal sikre et godt samspil mellem din virksomhed og dine medarbejdere.

HVAD ER FORMÅLET MED STRATEGISK LEDELSE?

Målet med strategisk ledelse er at sikre, at rette person er på rette sted med de rigtige rammer og bedst mulige forudsætninger for at skabe værdi. Formår du at afdække, planlægge og

realisere disse ressourcer på en fordelagtig måde for både individet, gruppen og virksomheden, opnår du den største værdi. For at indfri det mål er det væsentligt, at du i dit arbejde med strategisk ledelse integrerer de ansatte i virksomhedens strategiske sammenhæng, da de netop må anses for at være dine vigtigste ressourcer. Derfor kan strategisk ledelse ikke sættes på sidelinjen, men må medtænkes, når virksomhedens strategiske overvejelser og intentioner designes.

FORVENTNINGSADFSTEM OG PRÆCISÉR JOBKRAVENE

Som udgangspunkt skal din virksomhed give afkast til dig som ejer, men hvordan gøres det mest hensigtsmæssigt, og hvilke kompetencer kræves i den enkelte funktion eller afdeling for, at organisationen lykkes bedst muligt med at bidrage til resultatskabelsen? Et godt sted at starte kan være at fokusere på at forventningsafstemme og præcisere de enkelte jobkrav. På den måde kan du vurdere personens eller gruppens styrker og svagheder i forhold til opgaven. Ved at fokusere på forventningsafstemning har du lettere ved at prioritere fokus, skabe individuel og gruppeudvikling og læring samt give mulighed for udviklingsorienteret opfølgning.

SKAB ÅBENHED OG HAV FOKUS PÅ VIRKSOMHEDENS OVERORDNEDE RETNING

Alt for ofte bliver ledelseskompetencer taget for givet som noget medfødt eller som noget, der bare er. Det kan imidlertid være en kortsigtet og ineffektiv strategi, fordi indsigt og opmærksomhed på den overordnede retning, der ledes ud fra, påvirker både dine ansatte og din organisation. For at sikre, at I alle arbejder i samme retning er åben kommunikation og opmærksomhed på, hvor den enkelte person og gruppen står i forhold til arbejdsopgaverne, afgørende. Det bidrager til en bevidstgørelse af opgaverne og medarbejdernes sammenhæng til virksomhedens retning og giver samtidig indsigt i, om nogle områder kan forbedres eller skal ændres. Det forudsætter dog, at der er en bevidsthed om virksomhedens overordnede retning.

FASTHOLD DE ANSATTE MED MEDARBEJDERPLEJE

Mange virksomhedsejere kan med fordel fokusere på strategisk ledelse ud fra en cyklus, hvor man starter med at blive bevidst om, hvordan man præsenterer sin organisation, så den er interessant for de kompetencer, man ønsker at tiltrække, hvordan man rekrutterer, oplærer, leder, organiserer, kompetenceudvikler, belønner, afvikler og ikke mindst integrerer med øvrige indsatser i organisationen. Nutidens medarbejdere er i flere tilfælde tættere knyttet til deres profession og faget end til deres arbejdsplads. For at sikre, at dine medarbejdere bliver knyttet til din arbejdsplads, er det således afgørende at skabe et godt arbejdsmiljø med åben

kommunikation, klar præcisering af, hvad dine forventninger er til dem og deres udførelse af jobbet, og at de ved, hvad I som gruppe arbejder henimod.

KOM GODT VIDERE MED STRATEGISK LEDELSE

Har du brug for inspiration til, hvordan du kommunikerer med dine medarbejdere, så de udvikler sig og trives i deres arbejde, samt hvordan du styrker samarbejdet i din virksomhed ved at udvikle medarbejdernes relationer og deres kommunikation i den daglige drift, kan du læse mere i følgende artikler, som beskriver forskellige ledelsesværktøjer:

[Den gode dialog med medarbejderne udvikler virksomheden](#)

[Koordinér opgaverne på den gode måde og løs problemerne](#)