

Strategisk ledelse - spørgeguide	Ansvarlig	JKO
	Oprettet	01-04-2016
Projekt: 7481 – Effektive ledelsesformer	Side	1 af 3



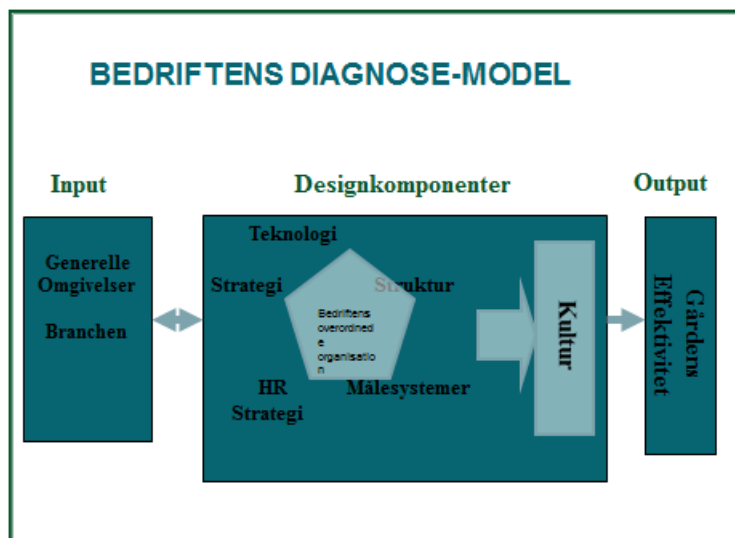
Se EU-Kommissionen, Den Europæiske Landbrugsfond for Udvikling af Landdistrikterne

Diagnosemodellen fortæller om bedriftens organisering

Med diagnosemodellen bliver landmanden udfordret til at se på sin virksomhed ude- og oppefra. Set fra et overordnet niveau hjælper modellen med at udpege vigtige informationer om, hvordan landbrugsvirksomheden er skruet sammen organisatorisk.

Diagnosemodellen illustrerer, at en landbrugsvirksomhed består af en række delsystemer, som er indbyrdes afhængige og derfor påvirker hinanden i enten positiv eller negativ retning.

Med diagnosemodellen og spørgsmålene, bliver det muligt for bedrift og rådgiver at komme hele vejen rundt om bedriften, og identificere de væsentligste styrker og udviklingsområder.



Teknologi Kvæg robot kontra malkestald intelligens ctr hænder
Svin Slattevin (mest hænder) sohold hænder og hoved, friland opformering avl hoved
Plant Specialafgrøder økologi grønsager hoved
Industriafgrøder og sprøjtning efter faste mønstre hænder

Spørgsmål til teknologi

Hvad er den centrale teknologi?

Er der tilstrækkeligt kompetencer til at udnytte teknologien?

Over- eller underinvesteret?

Automatiseringsgrad?
Oplæring af nye?
Hvor dygtige ift. branchen?
Styrker - svagheder?
Er både hårde og bløde produktionsmetoder beskrevet?
Er produktionsprocessen løbende rationaliseret/udviklet?
Er der et godt flow?
Hvor spildes tid?
ITskræk eller IT-fetisering?
Innovationshastighed?

Struktur

Fast og rutine opgaver ctr. varierende opgaver
Flad eller hierarkisk struktur
Faste arbejdstider eller fleksible arbejdstider
Produktionsledelse ctr. Selvledelse

Spørgsmål til struktur

Hvordan er ejendomsforholdet?
Økonomistyringen?
Hvordan har organisationsformen ændret sig?
Passer den til udviklingstrækket fra det nye i opgaven?
Hvordan er belønningssystemet?
Hvad forfremmes der på?
Hvordan er arbejdsdelingen?
Ledelsesformen?
Følgeskabet?
Hvor mange hierarkiske lag?
Særlige privilegier?
Indflydelse/ involveringsgrad/ kontrolsystem/informationssystemer. Systemer for feedback?
For mange regler eller for få?
Faglig organisering?
Er der klarhed om roller og kompetence?

Strategi

Low cost - udbytte maksimerende

Spørgsmål til strategi

Opgavens historiske udvikling?
Udviklingstræk i opgaven?
Hvad er kerneopgaven set fra kunden?
Hvad er trækket fra det nye?
Nye muligheder i markedet?
Konkurrence på markedet?
Er vision, strategi formuleret?
Prioritering af opgaver?
Passer ledelsesform til opgaven og produktionsform?

Målesystemer

Økonomiske, bundlinje budget, kassekredit likviditet kassekredit fokus på bundlinje ctr udvikling og fornyelse lang og kort sigtet.
Lav risiko ctr høj risiko.

Indsats gjorde vi det vi havde aftalt bliver du mål på om du gør din indsats. (samarbejde) ctr produktionsresultater eqm grise pr årssø celletal det vi taler om hkg / ha de faglige tal
Sikkerhed for familien, personlige værdi ctr det at tjene mange penge.

Spørgsmål til mål

Hvornår er det godt nok?
Holdes budgetterne?
Leveringstid?
Service?
Opfyldes kvalitetskravene?
Læring og konsekvenser?
Evaluering: Reaktiv/proaktiv?

HR system

Deltager ejer i produktion ctr kontorledelse
Er ejer en del af arbejdssteamet temaet ctr leder for teamet. Ligeværd
Er ejer ressource i produktion eller for produktion
Personlige private fortrolige relationer ctr faglige, professionelle læringsmiljøer.
Udenlandsk arbejdskraft ufaglært ctr dansk uddannet faglært
Langtidsansættelser ctr tidsbegrænsede. Eller kort tid
Hurtig oplæring ctr kompetenceudvikling og karriereveje
Alle kan alt ctr hver har afgrænsede opgaver.
Ukrainske praktikanter ctr langtidsansatte udannede danskere.

Spørgsmål til HR

Hvad opleves som den primære risiko?
Bange for at begå fejl?
Stressniveau?
Evne til hvile, refleksion, lærer man af fejl eller skjuler man fejl?
Støtte, udfordring?
Hvad motiverer?
Sygefravær?

Kultur

Spørgsmål til kultur

Værdier, normer, underliggende antagelser.
Hvordan er niveauet for arbejdsomhed, effektivitet?
Overensstemmelse mellem mål og handlinger?
Eks. på at nye handle-mønstre trænes, læring, refleksion?
Hvad karakteriser samarbejdsniveauet?
Eks. på hjælpsomhed, konkurrence, "støj", ineffektivitet?
Hvordan håndteres forskellighed, uenighed, konflikter?
Hvilke nyttige rutiner?
Hvilke defensive rutiner?