

Udviklingsdialoger	Ansvarlig	JKO
	Oprettet	11-08-2016
	Side	1 af 3

Projekt: 7481 – Effektive ledelsesformer



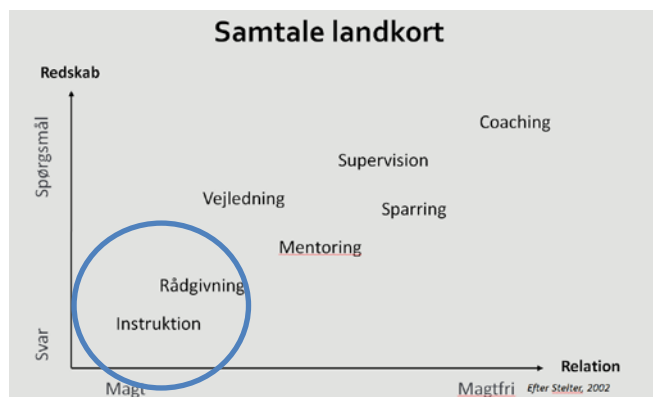
Se EU-Kommissionen, Den Europæiske Landbrugsfond for Udvikling af Landdistrikterne

Kortlægning af processen for udviklingsdialoger 7481 effektive ledelsesformer

Der er gennemført fokusgruppeinterview med 5 bedrifter og to ledelsesrådgivere. Interviewene har omhandlet hvordan ejere og ledere har dialoger med medarbejderen og hvilke dialogformer bedrifter anvender i deres daglige ledelse. Interviewene har ligeledes omhandlet et overblik over de ledelsesudfordringer som ejerne på interviewtidspunktet vurderede som værende deres største udfordring.

Dialogformer

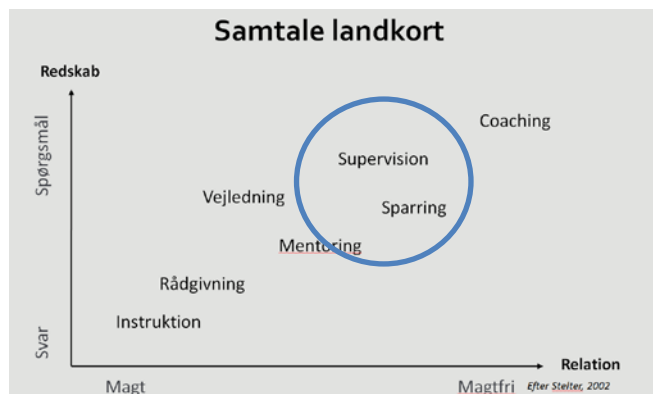
Det er kendetegnende for de dialogformer der anvendes at de er fagligt orienterede, rutineprægede og har i lagt overvejende grad driften i centrum. Specielt er dialoger om her og nu drift samt brandslukning hyppigt forekommende. Adspurgte om hvor på samtale landkortet deres nuværende dialoger befinder sig siger deltagerne at der er i instruktion og svar området med ejer / leder i centrum med forventningen om at de har svaret og også bestemmer hvad der skal ske.



Omvendt viser nedenstående udfordringer som fremkom i fokusgruppeinterviewet, at der er behov for en anden type dialog. Der er behov for dialoger der tager fast på emner der ligger lidt ud over den daglige drift og som giver mulighed for at medarbejderen kan forholde sig sine opgaver og sine ansvarsområder på nye måder. Når ledelse bliver kompliceret og der er behov for dialoger der udfordrer den rutineprægede driftssituation og her og nu instruktioner mangler der ledelsesværktøjer. Som det også viser sig i nedenstående citat udpluk kan der være en tendens til at problemer for lov at vokse sig større og så at sige gro fast i kulturen, fordi de ikke bliver håndteret i tide.

Samtidig synes det også som om at ejere og ledere er låst fast i en situation i centrum af problemløsningen og instruktionen. Fordi de er fastholdt i denne position har de vanskeligt ved at skabe sig tid og overskud til at tage sig af nogle af deres andre trængende forretningsområder. De får ikke delegeret og skabt udvikling blandt medarbejderne.

Interviewene indikerer ud fra de nævnte udfordringer og ønsker at ejere og ledere efterspørger mulighed for at kunne føre andre former for dialoger med medarbejderne. Både for at kunne håndtere de vanskelige ledelsesopgaver mere på forkant med også for at træne medarbejder til at kunne tage flere opgaver af sig selv og dermed give lederen bedre muligheder for at uddelegere. I samtale landkortet giver det en forskydning af ringen som i den nuværende situation er placeret omkring instruktion til en ny placering hvor sparring involvering og elementer fra coaching bliver relevante.



- Medarbejderne vil gerne udfordres og udvikles og fastholdes. Det er en stor opgave.
- Snakker sammen et par gange om ugen
- Udfordringen er at medarbejderne er forskellige og skal have særbehandling.
- Udfordringen med medarbejderne er at få dem til at udføre det, man gerne vil have dem til.
- Det kan være svært at nå ind til hende. Det er blevet mere og mere gennem årene, at man skal dybere ind i. Når hun er presset i høst, kan hun godt finde på at koste lidt med de øvrige. Det gik galt i år, hvor medarbejderne vendte sig imod hende. Et problem at hun er så detaljeorienteret
- Har mus samtaler men for sjældent. Involverer (ledelsesrådgiver)
- Der er holdt møder, der sker ikke en skid. De er meget positive, men de taber dampen hurtigt igen
- De er meget ufleksible, hvis de skal fejre 2 meter, så fejrer de 2 meter, også selv om den anden kun fejrer 1 meter.
- De kan godt forstå det, men efter 14 dage faider det ud
- Det er ikke mig, der hele tiden skal sige, nu gør vi det og nu gør vi det. Jeg føler de har en masse timer, uden at det reelt flytter noget
- Forholdsvist nyansatte. Det kan være vi skal fejre, hver gang de har været der en måned
- Jeg er ikke god til at uddelegere
- Det er en udfordring med sprog, idet danskeren ikke så godt forstår engelsk. Jeg skal oversætte.
- Har ikke haft problemer endnu, men det kommer nok. Så dette for at komme på forkant
- De faste rutiner bliver kedelige, og så forsøger Jeg at uddelegere og ender selv med at stå og strø
- Mussamtaler? Nej, jeg kan ikke få dem til at åbne op.
- Vi kommer hver især med de emner vi har til møderne. Det er et problem med de medarbejdere nede på gulvet. De kommer ikke med noget
- Kaffepausen går med driften men også med privatsnak.

- En anden medarbejder begyndte at græde ved mødet. Vi fik en snak om det, og det har hjulpet. Det havde jeg ikke set komme.
- (ledelsesrådgiver) er med til MUS samtaler. Det er jeg glad for – især i forhold til den ene medarbejder, der har givet problemer i mange år. Hun er blevet en større og større udfordring. Hun er en primadonna – og meget svær at lede.
- Hun ødelægger motivationen for de andre og hun ønsker ikke at være en del af et team.
- Ønsker at betroede medarbejder selv kommer med forslag – ikke kun "modforslag" (ændringer) til egne forslag.