

Fokusgruppe II ledelsesprincipper i effektive ledelsesformer	Ansvarlig	JKO
	Oprettet	21-12-2016
	Side	1 af 3
Projekt: 7481 Effektive ledelsesformer		



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

Opsamling på afprøvninger hos landmænd og rådgivere der ikke tidligere har deltaget i forløbet.

6 landmand har i perioden fra september til december været samlet til to fokusgruppe møder i mellem har landmændene fået tilbudt individuel opfølgning på deres arbejde med ledelsesprincipper.

På første møde blev bedrifternes ledelsesudfordringer afdækket. Dels udfyldte deltagerne et spørgeskema. Hvor de afdækkede de vigtige emner at arbejde med. Disse uddybet på mødet og de fik introduceret ledelsesprincipper, der var designet ud fra KKC modellen (kurs, koordinering og commitment). Spørgeskema til afdækning af ledelsesprincipper var ligeledes designet ud fra KKC-modellen.

Ud fra spørgeskema og afdækning af ledelsesprincipper definerede bedrifterne deres vigtigste ledelsesudfordringer at arbejde med frem til næste møde. De blev ligeledes defineres ud fra KKC modellen om ledelsesprincipper.

De ledelsesudfordringer der blev afdækket var

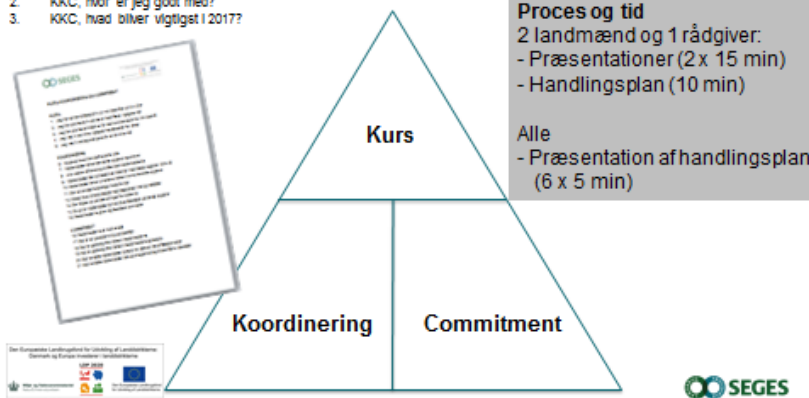
- En træt medarbejdergruppe der mangler engagement og motivation og som derfor ikke får præsteret på forventeligt niveau.
- En koordinerings opgave hvor en driftsleder fa barsel kommer tilbage og hvor ledelsesansvaret skal afklares for det fremtidens arbejde, da afløseren har overtaget og performeret på en del af ledelsesopgaverne.
- Der har været for meget praktisk arbejde hos ejer. Dette skal afhjælpes ved at ansætte en ny driftsleder. I den forbindelse skal kommunikationen være et fokusområde det skal formaliseres og koordineres yderligere, så ejer kan aflastes og dedikeres til andre opgaver
- En bedrift skal have arbejdsplaner implementeret og udarbejdet nye rutiner og koordinerende ugemøde skal genindføres. Ægtefælle skal med ind over for at sætte arbejdsplaner i drift.
- En ejer skal fokusere på hvad han bruger egen tid på. Gennem en længere proces er opgaven er at skabe mere kurs for bedriften overblik over egne opgaver og derefter koordinere, Der er en god stemning på bedriften som skal fastholdes.
- Ejer skal på længere sigt have uddelegeret mere af ledelsesansvar til driftsledelserne og skal have afklaret kursen ud fra ejer perspektiv.

Deltagerne har efter første erfamøde arbejdet med deres respektive aktiviteter og da det er forskellige indsatser der er arbejdet med har der været en individuel opfølgning.

Opfølgning er gennemført ud fra det visuelle stilads eller figur som vises her nedenfor.

Præsenter din virksomhed overfor din kollega ud fra KKC:

1. KKC, placer den ledelsesmæssige udfordring du har arbejdet med sidst.
2. KKC, hvor er jeg godt med?
3. KKC, hvad bliver vigtigst i 2017?



Som en del af opfølgningen og som optakt til det andet møde i foksugrupper har den opfølgning på deltagernes anvendes af ledelsesprincipper ud fra ovenstående model for Kurs, Koordinering og Commitment taget udgangspunkt i en række spørgsmål der knytter sig til de tre temaer i modellen



KURS, KOORDINERING OG COMMITMENT

KURS

1. Jeg har et klart billede af, hvor min bedrift er om 3 – 5 år
2. Jeg har prioriteret, hvad der er bedriftens vigtigste mål
3. Jeg har prioriteret initiativer for det kommende år for min bedrift
4. Jeg ved, hvad mine vigtigste interessenter forventer
5. Jeg ved, hvad jeg skal gøre for at nå mine mål

KOORDINERING

6. Opgaverne er klart defineret for alle
7. Medarbejdere kender deres opgaver og ansvar
8. Ansvar er afklaret og drøftet med medarbejdere
9. Medarbejdernes kompetencer matcher med deres opgaver / ansvar
10. Medarbejdere kan prioritere mellem konkurrerende opgaver
11. Der anvendes forskellige møde former
12. Møderne er strukturerede med dagsorden mål og referater
13. Der følges op på beslutninger fra møderne
14. Du giver medarbejdere individuel feedback på deres opgaver
15. Medarbejdere giver dig feedback som leder

COMMITMENT

16. Medarbejdere er motiverede
17. Der er en god stemning på bedriften
18. Der er gensidig tillid mellem medarbejdere
19. Der er gensidig tillid mellem medarbejdere og ledere
20. Den enkelte medarbejder oplever at være en del af fællesskabet
21. Den enkelte medarbejder kan se sit eget bidrag til bedriftens resultater

På det sidste fokusgrupper møde er der samlet op på deltagernes aktiviteter og arbejdet med ledelsesprincipper ud fra KKC er evalueret.

På effektsiden har alle bedrifter gennemført aktiviteter eller er i gang med de aktiviteter som de valgte og de første resultater har også vist sig der er rekrutteret ny driftsleder, afholdt medarbejdermøder og koordineringsmøder og så videre. Deltager siger sammenstemmende at de har arbejdet og handlet, planlagt handlinger og nogle er nået i mål med de aktiviteter som de besluttede.

Deltagerne vurderer endvidere KKC som model for ledelsesprincipper som relevant. De oplever modellen som hjælpsom til professionel forsimpning og de tilhørende spørgsmål og fokus områder i modellen opleves som reelle pejlemærker og når bedriftens ledelse skal planlægges. Modellen og arbejdet med ledelse ud fra KKC ledelsesprincipper opleves som mere indre styret en andre ledelsesværktøjer som deltager har været præsenteret for. Modellen giver både et hurtigt overblik og mulighed for at navigere mellem flere ledelsesprincipper. Det spot som modellen sætter på forskellige ledelsesprincipper hjælper deltagerne til at pege deres fokusområder ud. Således har nogle deltagere valgt først at fokusere på koordination fordi det var her de kunne se deres største udfordring andre har valgt at fokusere på comitment hvor det har været vigtigt at fokusere på at fastholde medarbejdere og driftslederes engagement når f.eks. en barsel vikar vender tilbage eller når ejer gerne vil væk fra produktionen for at tilgodese andre opgaver på bedriften.

Spørgeskema, modellen og tilhørende spørgsmål samt den tilhørende proces hvor

- Landmanden udfylder spørgeskema
- Kortlægger den væsentligste ledelsesudfordringer for bedriften
- Placerer og arbejder med udfordringen med udgangspunkt i modellens ledelsesprincipper
- Følger op med spørgsmål til modellen
- Evaluerer og tager viden med videre til næste udfordring i en spirallignende udviklingsproces.