



Projekt 7483 Forretningsudvikling i landbruget – Spørgeguide til interview

Formål med interview

Med indeværende interviewguide ønsker vi i Projekt 7483 en afdækning af, hvordan forretningsudvikling praktiseres i landbruget i dag, og hvor projektet bedst muligt understøtter landmanden i hans fremtidige forretningsudvikling. Nedenfor har vi opstillet de områder, som projektet ønsker at undersøge ude ved landmanden:

- Mange landmænd går med en forretningside i tankerne, som de drømmer om at føre ud i livet. Hvorfor er det, at det netop lykkedes for nogle landmænd at føre deres forretningside ud i livet? Med andre ord vil vi gerne analysere, hvordan landmænd der har forretningsudviklet, differentierer sig fra andre landmænd. Det er hensigten, at de læringspunkter, der opsamles, kommer til gavn for landmænd, der ønsker at forretningsudvikle deres virksomhed.
- Om selve forretningsudviklingsprocessen vil vi gerne vide mere om, hvordan landmanden er kommet fra forretningsidé til drift af forretningsidéen?
- Endvidere at få de landmænd, som har forretningsudviklet til at se tilbage på processen og vurdere, om dele af forretningsudviklingen kunne være håndteret anderledes og bedre?

Som udgangspunkt forventer vi, at der foretages 3 dybdegående interviews ved landmænd, der indenfor de seneste år har forretningsudviklet deres virksomhed.

Interviewguiden

Strukturen for interviewguiden tager udgangspunkt i Anders Trillingsgaards perspektiv på ledelse omkring professionel forsimples¹. Denne ledelsestilgang bygger på den amerikanske ledelsesforsker Wilfred Drath. Ifølge Drath består ledelse af kurs, koordinering og commitment. Det har de formelle ledere et særligt ansvar for at skabe i deres organisation – ved hjælp af coaching, involvering, uddelegering, målformulering, struktur osv. Med andre ord er det deres kerneopgave.

Indeværende interviewguide er derfor konkretiseret i de 3 temaer (kurs, koordinering og commitment). Når man forretningsudvikler i dag, er ledelse en vigtig parameter for at sikre succesfuld forretningsudvikling. Der er mange eksempler på forretningsidéer, som

¹ <http://www.lederweb.dk/dig-selv/lederrollen/artikel/115834/keep-it-simple--chefens-vigtigste-opgave>

stopper ved den gode ide og dermed aldrig bliver udviklet, afprøvet og testet, fordi lederen ikke forstår at få italesat kursen, ikke får koordineret med vigtige medarbejdere og interessenter eller får skabt commitment fra medarbejderne i organisationen. Draths model og 3 temaer passer rigtig godt på, hvad der er vigtigt for en organisation, når den forretningsudvikler. Det handler nemlig i høj grad om:

- **Kurs:** Når man forretningsudvikler, er det vigtigt, at alle omkring forretningsudviklingsprojektet kender opgaven, som skal løftes i forbindelse med implementeringen. Målet og kursen for, hvad man ønsker at opnå, skal fremkomme klart for alle i organisationen.
- **Koordinering:** Når målene og rammerne for processen er fastsat, er det vigtigt at få fastsat, hvilke kompetencer og ressourcer som skal i spil med henblik på at gennemføre implementeringen. For mindre organisationer, som man oftest ser i landbruget, er det også nødvendigt at koordinere de daglige arbejdsopgaver med den forretningsudvikling, man har sat i gang, da der i mindre organisationer er få ledige ressourcer. Det er ligeledes vigtigt at sikre en vedvarende implementeringsindsats og få defineret, hvem der er ansvarlig for hvad i implementeringsprocessen.
- **Commitment:** Det er helt centralt og af stor vigtighed at sikre det nødvendige engagement blandt medarbejderne og have en plan for, hvis medarbejdernes engagement svigter, når man forretningsudvikler i virksomheden. Når man har gennemført udviklingsprocessen, er det vigtigt at bevare engagementet til den nye praksis, forretningsområde eller andet.

Spørgeguide:

Kurs

Indenfor hvilket forretningsområde i virksomheden har du/I forretningsudviklet?

Hvordan er jeres idé til forretningsudvikling opstået?

Hvem har sat kursen for forretningsudviklingen (i fællesskab, alene eller af andre)?

Har der været et synligt defineret mål for jeres forretningsudvikling?

Har du/I oplevet at miste momentum og struktur i processen?

Har du/I under implementeringen evalueret på processens effekt?

Har det i implementeringen været nødvendigt at prioritere indsatserne som led i forretningsudviklingen?

Rigtig mange landmænd går med drømmen om at forretningsudvikle. Hvorfor er det lykkes for dig?

Når du/I ser tilbage på processen, er der så områder, som kunne være gennemført mere hensigtsmæssigt?

Koordinering

Har du/I planlagt de aktiviteter, der har været i forbindelse med forretningsudviklingen, før I er gået i gang, eller er det gjort løbende i forretningsudviklingsprocessen?

Hvem har haft ansvaret for processen?

Har du/I uddelegeret noget af ansvaret?

Hvilke metoder og værktøjer har du/I brugt for at understøtte koordineringen?

I hvilke aktiviteter og hvordan har du/I involveret medarbejderne og andre i det konkrete arbejde med opgaven?

Commitment

Hvordan har medarbejdernes engagement været i forhold til den forandring, processen har bidraget med?

Hvordan har du/I skabt det nødvendige engagement og følgeskab hos medarbejderne og andre?

Hvordan har du/I sikret, at de nødvendige konflikter bliver løst, i stedet for at glide af?