

Workshop – Leder i Landbruget

Tid: Torsdag den 30. oktober fra kl. 9 til 12 – efterfulgt af frokost
Sted: Gefion, Fulbyvej 15, 4180 Sorø
Arrangør: DLS, Gefion, Videncentret for Landbrug og Erhvervsakademi Aarhus

Formål: Formålet med workshoppen er, at vi får inspiration til udvikling af uddannelsen Leder i Landbruget.
Samtidig håber vi, at du får inspiration til din daglige ledelse.

Dagsorden

- **Velkomst ved Gefion og DLS**
- **Ledelsesudfordringer i større landbrugsproduktioner**
Præsentation af undersøgelse blandt landmænd og driftsledere.
v/ uddannelsesleder Kristian Skov, VFL Akademiet
- **Ledelse i landbruget**
Beskrivelse af temaer i uddannelsen
v/ konsulent Bo Glent-Thule, Erhvervsakademi Aarhus
- **Workshop om deltagernes ledelsesudfordringer**
Hvilke kompetencer bliver vigtige i fremtiden?
Hvilke ledelsessituationer vil du blive bedre til at håndtere?
v/ konsulent Bo Glent-Thule, Erhvervsakademi Aarhus

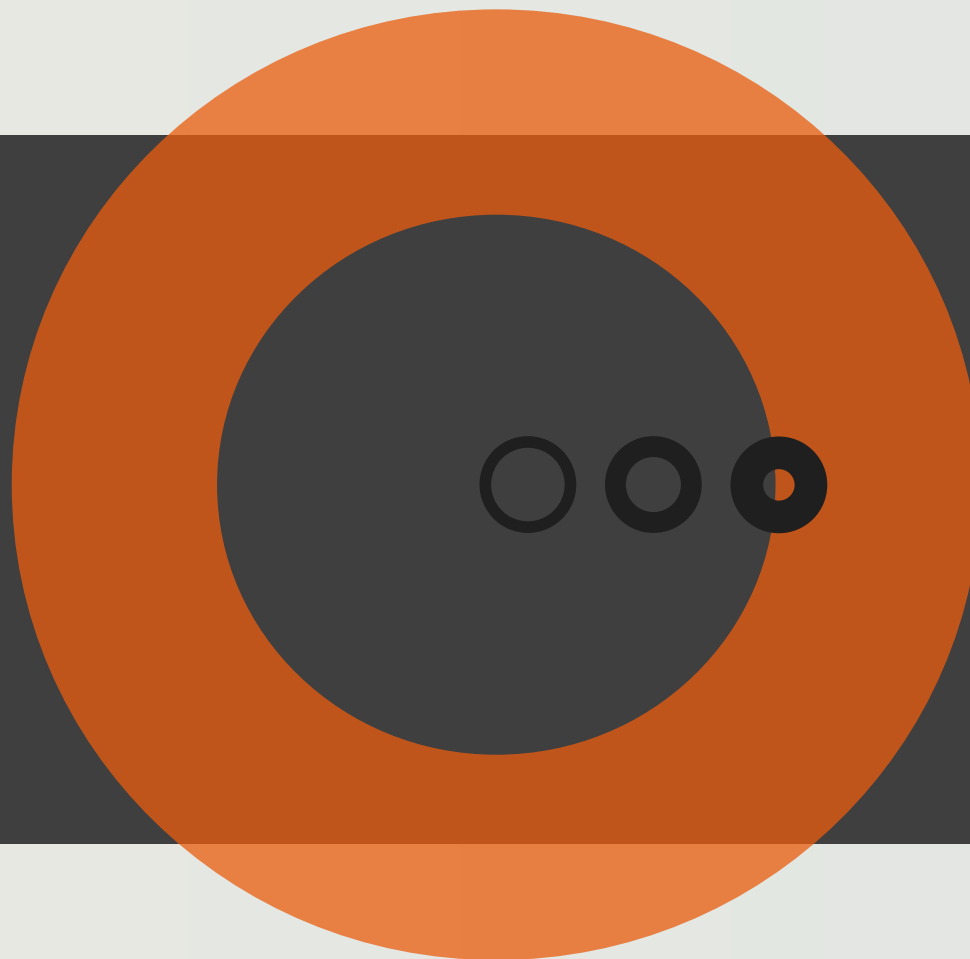
Vi ser frem til en spændende workshop, hvor vi forventer deltagelse af 15 landmænd og driftsledere. Derudover deltager 6 rådgivere og undervisere tilknyttet lederuddannelsen.



Ledelsesholdet på bedriften

Konsulent
Kristian Skov

30. Oktober 2014



Agenda

- Ledelsesholdet på bedriften
 - Ejerleder
 - Driftsleder
- Præsentation af Leder i Landbruget
- Workshop omkring
 - Hvilke ledelsessituationer vil du gerne blive bedre til at håndtere?
 - Hvilke kompetencer bliver vigtige i fremtiden?





Interviewundersøgelse af ejerleder

- 20 landmænd, fordelt i hele landet
 - Formål at afklare udfordringer og ønskede udviklingsområder
- Interview
 - Hvordan har din lederrolle udviklet sig gennem de seneste år?
 - Hvordan forventer du din lederrolle ser ud om 3-5 år?
 - Hvad gør dig til en god leder?
 - Hvad er de største lederudfordringer du står med lige nu?
- Valg mellem 12 kort, hvad er det vigtigst at fokusere på lige nu

Hvad bliver dine største ledelsesudfordringer i de kommende år

Sætte ledelsesholdet omkring sig	Skabe rum for strategisk og overordnet ledelse	Forandre sig og skabe forandringer
Lede – motivere og udvikle medarbejdere	Rekruttere	Skabe engagement og begejstring
Kommunikere	Forstå og læse tal og analyser	Udvikle og forstå sit fagområde
Gennemføre strategier og planer	Udvikle personlige ressourcer, styrker og muligheder	Coache ud fra kendte målbare, attraktive mål

Hvilket område mener du er vigtigst – og hvorfor?

Skabe engagement
og begejstring

Gennemføre strategier
og planer

Skabe rum for
strategisk
og overordnet ledelse

Sætte ledelsesholdet
omkring sig



Skabe rum for strategisk og overordnet ledelse

- - *”Man skal have en form for strategi”*
- Vigtigt - Men mangler værktøjer til strategiarbejdet
- Mangler i dag tiden ”kvalitetstiden” til strategisk og overordnet ledelse – men kan godt se vigtigheden
- Den strategiske ledelse bliver fremover vigtigere, og derfor skal den prioriteres højere!

Skabe engagement og begejstring

- Flere landmænd oplever stigende behov for at sidde ved skrivebordet – derfor mindre tid i stalden
- Derfor bliver det for flere landmænd nødvendigt, at få bragt driftslederne i spil til denne opgave
- Der bliver et større behov i fremtiden for at skabe engagement og begejstring
- *”Gennemfører ikke decideret medarbejdersamtaler – det burde man gøre”*

Gennemføre strategier og planer

- Den peger i flere retninger:
- Flere påpegede, at de er den flyvske type og har derfor ikke roen til, at eksekvere strategier og planer
- Andre mangler simpelthen værktøjerne til eksekveringen
- Mens andre i dag ikke har tiden fordi, at der er for mange "her og nu" opgaver!
- *"Mobilen ringer 40-50 gange i løbet af dagen"*
- *"Der er mange ting, hvor jeg er bagud på kontoret"*

Sætte ledelsesholdet omkring sig

- Flere påpeger at ledelsesholdet i fremtiden skal styrkes af strategiske sparringspartnere
- Ved hjælp af advisory board, gårdråd og bestyrelser
- *"Du skal have nogen omkring dig evt. gårdråd!"*
- Hvorimod andre er mere optaget af at have de rigtige mellemlider omkring sig

Er I enige?

- Hvordan passer ejerledernes svar ind i dit ledelsesbillede?



Baggrund

- 10 driftsledere adspurgt
- De adspurgte er ansat ved større svineproducenter i Jylland
- Der er tale om driftsledere, som må betegnes som dygtige, på baggrund af deres produktivitmæssige resultater, kompetence- og uddannelsesniveau
- Interviewundersøgelsen havde til formål, at afdække driftsledernes nuværende problemstillinger og de ledelsesmæssige udfordringer som de mente, at de ville få i fremtiden.

Hvilke ledelsesopgaver bliver vigtigst for driftslederne de kommende år

Tydelig mødestruktur	Ejers opbakning	Indflydelse på større beslutninger
God feedback på arbejdsopgaver	Kendskab til ansvarsområder	Anerkendelse for arbejde
Kendskab til virksomhedens fremtidsplaner	Udnytte vores teknologiske hjælpemidler bedre	Efteruddannelse
Tillid til hinanden	Bedre kommunikation	Præciseret ledelsesansvar

Hvilke områder mener I er vigtigst – og hvorfor?

Hvad sagde driftslederne var vigtigst?

- Tillid til hinanden
- Ejers opbakning
- Kendskab til virksomhedens fremtidsplaner
- Indflydelse på større beslutninger



Tillid til hinanden

***”Vi kan ikke få
dagligdagen til at
fungere uden tillid til
hinanden”***

Ejers opbakning

*”Jeg kan ikke køre denne
produktion uden ejers
opbakning”*

Kendskab til fremtidsplaner

”Hvis jeg ikke ved hvad der skal ske fremover, bliver det sværere for mig at være driftsleder”

Indflydelse på beslutninger

”Jeg føler mig ikke som en succes, hvis jeg ikke har del i de beslutninger der tages”

Er I enige?

- Hvordan passer driftsledernes svar ind i dit ledelsesbillede?

Leder i landbruget – Ledelse i praksis

- Præsentation af indholdet i ”Leder i landbruget”

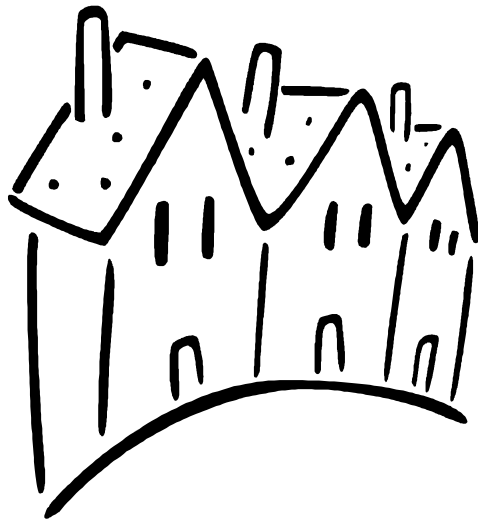


Dagens program

- Velkommen og præsentation af dagens program
- Ledelsesakademiet – hvem er vi? Og hvad står vi for?
- Lidt om giraffen
- Uddannelsens indhold



Ledelsesakademiet



- Uddannelser
 - Kompetencegivende uddannelser
- Kurser
 - Åbne kurser og udviklingsforløb
 - Virksomhedsinterne forløb
- Konsulentopgaver
 - Proceskonsulentopgaver



Erfaringsbaseret læring



- Lejlighed til at omsætte teorierne i praksis.
- Ledelsesteorier, modeller og metoder i praksis i egen organisation.
- Praktiske opgaver fremlagt og diskuteret i faste netværksgrupper.
- Refleksion og læring gennem et interaktivt uddannelsesmiljø



Lidt om giraffen 😊

Bo Glent-Thule

Chefkonsulent. Erhvervsakademi Århus - Ledelsesakademiet

Titlen siger Chefkonsulent - Men egentlig burde der stå

"Organisationsudvikler"

Mit arbejde består i at udvikle organisationerne - Dette gøres ved at udvikle de aktører, der er i virksomhederne og ved at tilføre yderligere ressourcer.

Konkret gøres dette ved følgende ydelser.

Coaching, sparring, medarbejder-, leder- og organisationsudvikling.

Undervisning i coaching, ledelse og organisation.

Kendetegnet for mit arbejde er en altid konstruktiv tilgang til alle udfordringer - Ganske enkelt!

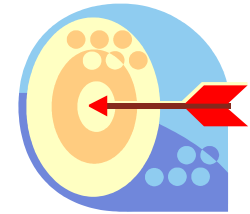


Ledelse i praksis – Formål

- At deltageren kan **varetage ledelsesmæssige funktioner i praksis**
- At deltageren opnår **indsigt i egen ledelsespraksis** og skal kunne definere udviklingsområder og opstille handlingsplaner for **egen ledelsesmæssige udvikling og læring**.
- At deltageren gennem **kendskab til og anvendelse af fagets teorier** og værktøjer opnår indsigt i egne **adfærdsmæssige, kommunikationsmæssige og ledelsesmæssige styrker og svagheder**.
- At deltageren gennem analyse af sammenhæng mellem praksis og teori kan **vurdere, hvilket af fagets redskaber**, der er relevant at tage i anvendelse i konkrete ledelsesmæssige situationer.
- At deltagerne opnår metodeforståelse for, og færdigheder i, at kunne strukturere et projekt.



Ledelse i praksis – Mål



Viden og forståelse

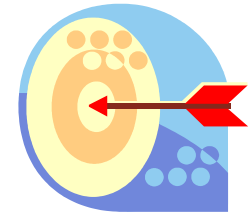
- Skal inden for ledelsesområdet eller i et bredere perspektiv på det ledelsesmæssige fagområde have udviklingsbaseret viden om ledelsesområdets praksis og central anvendt teori og metode.

Færdigheder

- Skal kunne anvende centrale metoder og redskaber samt kunne anvende de færdigheder, der knytter sig til beskæftigelse inden for det ledelsesmæssige område
- Skal kunne vurdere praksisnære problemstillinger og opstille samt vælge løsningsmuligheder.
- Skal kunne formidle praksisnære problemstillinger og løsningsmuligheder til samarbejdspartnere og brugere.



Ledelse i praksis – Mål



Kompetencer

- Skal kunne håndtere udviklingsorienterede situationer inden for ledelsesområdet (operationelle og taktiske ledelsesniveau)
- Skal kunne deltage i fagligt og tværfagligt samarbejde med en professionel tilgang i relation til ledelse
- Skal i en struktureret sammenhæng kunne udvikle egen ledelses praksis



Akademiuddannelsen i ledelse

Ledelse i praksis

Organisation og
arbejdspsykologi

Det strategiske
lederskab

Valgfrit modul
indenfor

Valgfrit modul
indenfor eller udenfor

Afgangsprojekt

Valgfrie moduler indenfor ledelsesområdet:

Coaching i organisationer, Personalejura, HR, LEAN ledelse i praksis, Projektstyring i praksis, Forandringsledelse

Eksempler på valgfrie moduler udenfor ledelsesområdet:

Afsætning, Erhvervsøkonomi, IT-sikkerhed, Markedsføring, Salgspsykologi mm. Se listen på www.eaaa.dk/efteruddannelse



Litteratur

Ledelse i Praksis

Af Hans Jørgen Skriver, Erik Staunstrup, Andreas Kærgård
Hele bogen (dog er kap 7 kursorisk) samt udleveret materiale



Dag	Dato	Litteratur til dagen	Dagens tema
1	20. jan.	LIP kap. 1-3 efterlæses	Introduktion, Quick DiSC, psykologisk kontrakt, DiSC-personprofil og lidt om eksamen
2	21. jan.	Udleveret	Overblik over ledelseshistorien, X-Y menneskesyn Livskurve - biografi - fremtidsbillede
3	27. jan.	LiP: Kap. 4 div. Adizes og XY-test	Lederroller og lederstil: Hvad laver en leder? Hvordan ledes medarbejderne?
4	4. feb.	LiP: Kap 5 + notat på Fronter	Ledelsesværktøjer: Medarbejdertilpasset ledelse Motivation
5	18. feb.	LiP: Kap 6 + 8 - 9	Ledelsesmæssig kommunikation Kommunikationsværktøjer
6	25. feb.	LiP: Kap 10	Konflikthåndtering (notat på Fronter) + Mediation (notat på Fronter)
7	4. mar.	Notat på Fronter LiP: Kap 11+13	Møde med Skt- Peter, prioritering, planlægning og prioritering Læring og Udvikling (fortsættes forventelig næste uv-dag)
8	5. Mar	LiP: kap 12	Få overblikket Eksamensforberedelse: struktur for fremlæggelsen og præsentationsteknik
-	12. mar. Kl. 12.00		Deadline for aflevering af erhvervs-case
Eksamen	18. + 19. mar		Mundtlig eksamen med udgangspunkt i erhvervs-case



Workshop I

- Hvad er det for nogen situationer som du gerne vil blive bedre til at håndtere?



Workshop II

- Hvilke kompetencer bliver vigtige for jer i fremtiden?



Kommunikationsmodellen

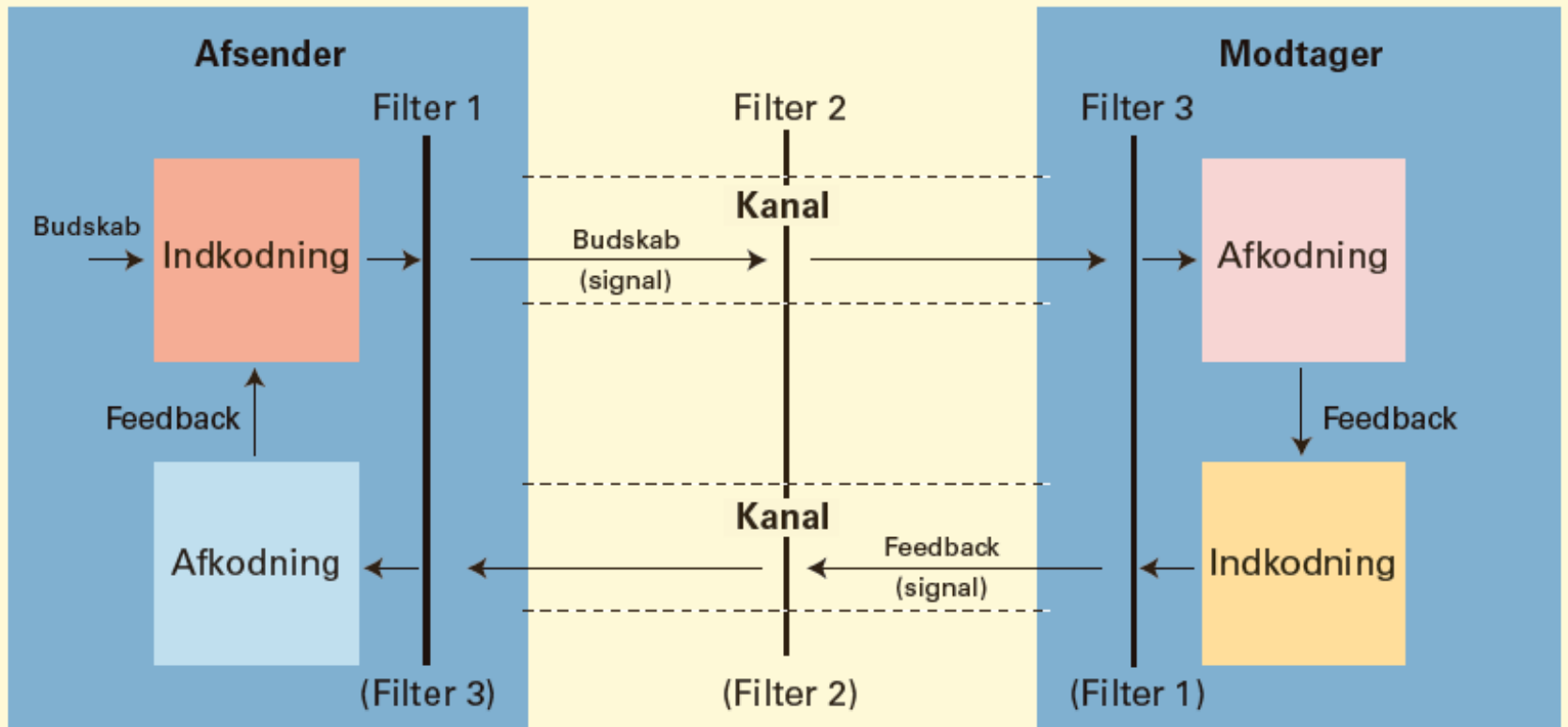
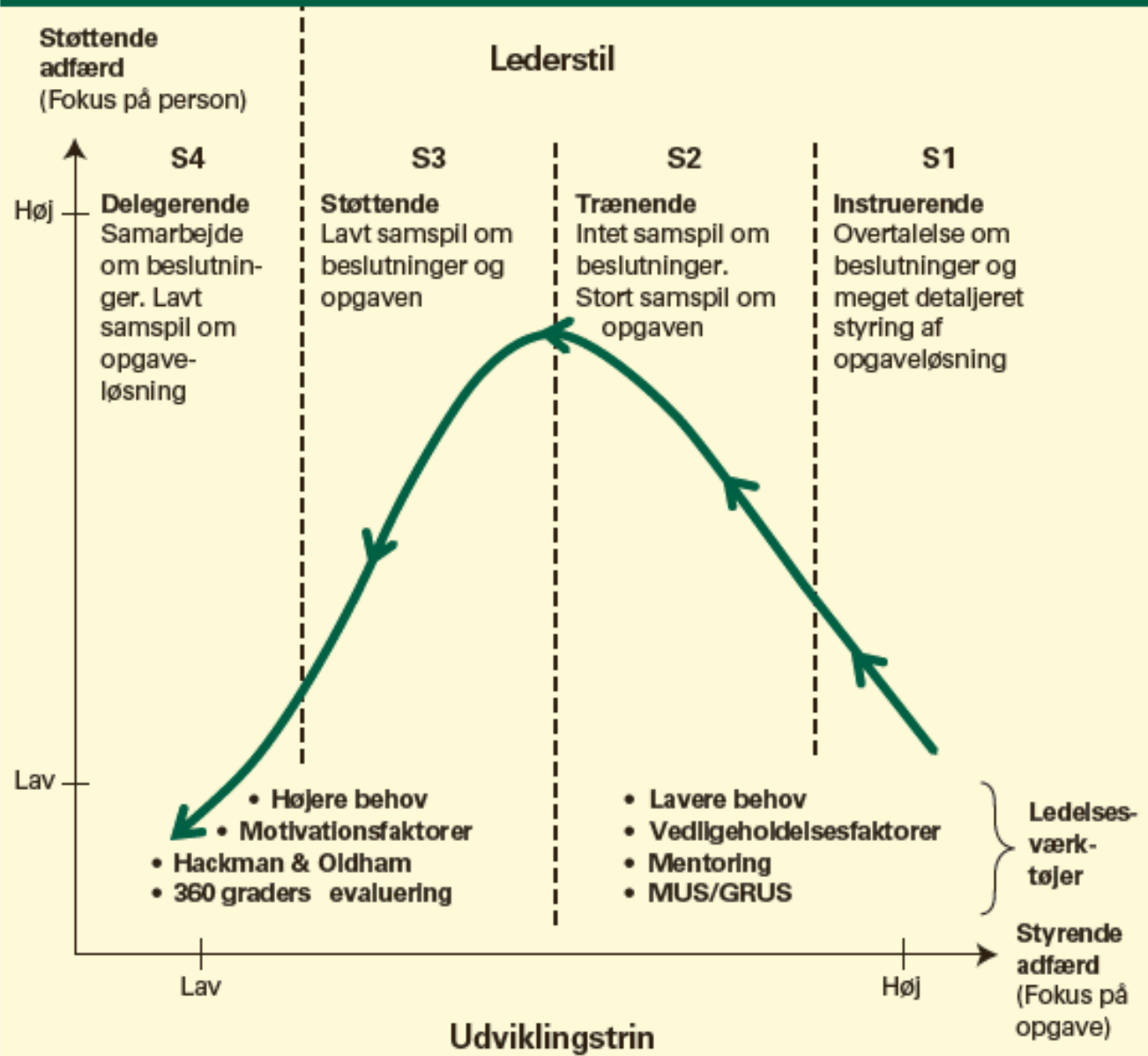


Fig. 6.4 Kommunikationsmodellen

Kilde: Baseret på C.E. Shannon, C.E W. Weaver: »A Mathematical Theory of Communication«. University of Illinois, Urbana, 1949.



Hersey & Blanchards model tilføjet seks ledelses- og udviklingsværktøjer



Herzbergs motivationsteori	
Vedligeholdelsesfaktorer	Motivationsfaktorer
(Ydre betingelser)	(Resultatet af arbejdet)
<p>Arbejdsforhold:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Geografisk beliggenhed • Bygninger • Indretning • Kantine, grønne områder mv. <p>Mellemmenneskelige relationer:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbejdsgrupper • Spisegrupper • Firmafester • Korpsånd/teamspirit mv. <p>Løn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lønforhold • Lønforhøjelser • Udbyttedeling, pensionsordning mv. <p>Sikkerhed i arbejdet:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Retfærdighed • Tryghed • Anciennitetsregler <p>Status:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Firmastatus • Møblering af kontor, firmabil mv. • Titler og privilegier • Personligt netværk <p>Ledelsesteknik:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informationer • Målsætninger • Arbejdsregler 	<p>Mulighed for vækst og avancement:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Efteruddannelse • Forfremmelse • Imødekommende klima • Firmavækst <p>Handlemulighed/præstation:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Handlefrihed • Informationer • Udnyttelse af evner <p>Ansvar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Involvering • Delegering • Selve arbejdet • Indflydelse • Interessante opgaver <p>Anerkendelse:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Påskønnelse • Belønning for specielle præstationer • Forfremmelser <p>Selve arbejdet:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Indhold • Frihedsgrader • Udviklingsmuligheder • Stadig fornyelse • Indflydelse

Fig. 5.5 Vedligeholdelsesfaktorer og motivationsfaktorer.



	Haster	Haster ikke
Vigtigt	Leder-	uddannelse
Ikke Vigtigt		



Deltagerliste - workshop 30. oktober 2014

Navn	Telefon	Mail	Adresse
Linette Jensen		tascha_linette@hotmail.com	Brandbjerggård, Skuldelevvej 50, 4050 Skibby
Rasmus Jørgensen	40104172	rasmus@sandtoftegaard.dk	Sandtoften 3, 4296 Nyrup
Johnny Nielsen	40409274	krogsagerpc@gmail.com	Krogsagergård, Krogsagervej 8, Nordrup, 4200 Slagelse
Maria Hansen	22564069	maria83hansen@hotmail.dk	Marieholm Drift I/S, Stubbekøbingvej 113, 4850 Stubbekøbing
Anja Jensen	29425306	anjamarlene@ofir.dk	Lykkensgård, Elledvej 95, 4400 Kalundborg
Jacob Høge-Jakobsen	60497673	jacobhugemadsen@hotmail.com	Østervej 98, 4840 Nørre Alslev
Jens Christian Markussen		m.thorkilsen@newmail.dk	Morten Thorkilsen, Vinde-Helsingevej 1, 4281 Gørlev
Martin Møller		martin-moller@hotmail.com	Niels Aagaard Jørgensen, Nyrupvej 76, 4180 Sorø
Brian Høj Johansen	54869748	rbj@dlgtele.dk	Flintskovgård, Hønselægget 2, 4891 Toreby L.
Rasmus Dresen	54822235	rasmus@dresen.dk	Sløsserupvej 14, 4892 Kettinge
Torben Jørgensen		tjoernevang@private.dk	Tjørnevangsvej 5, 4912 Harpelunde
Lars Skovdal Pedersen		info@skovnaes.dk	Rødbyvej 8, 4930 Maribo
Henrik Vest Hansen	54148064	henrikvest11@gmail.com	Havlykkevej 2, 4872 Idestrup