



Tid til ERFA-møde !

4. februar 2014

Tirsdag d. 25. februar kl. 9.00 – 15.30
hos Søren Jakobsen, Jakobsen Agro I/S, Bøgelundsvej 14, 4800 Nykøbing Falster

Dagsorden

- Morgenkaffe og kort præsentation af virksomheden 9.00-9.30
- Rundtur i staldene (husk karantænereglerne !) 9.30-10.50
- Svineproduktionen 10.50-11.30
 - o Hvad så vi i staldene
 - o Resultaterne
- Markbruget 11.30-12.00
 - o Sådan gør jeg i praksis
 - o De økonomiske resultater
 - o Er maskinparken den rette ?
- Frokost 12.00-12.30
- Ledelsesudfordringer på større landbrug 12.30-14.00
v. Jørgen Kroer, Virksomhedskonsulent på Videntcenter for Landbrug
- Den overordnede økonomi 14.00-14.30
 - o Resultat 2013
 - o Budget 2014
- Generationsskiftet i virksomheden 14.30-14.45
 - o Hvordan blev det oprindeligt planlagt
 - o Hvor er man i processen lige nu
 - o Strategien for virksomheden
- Bordet rundt 14.45-15.30

Vedlagt:

- P-rapport

Med venlig hilsen

Jacob Frey Hansen

ERFA-møde

hos Søren Jakobsen, Jakobsen Agro I/S, Bøgelundsvej 14, 4800 Nykøbing Falster

Tirsdag d. 25. februar kl. 9.00 – 15.30

Deltagerlisten:

Jens Pedersen, Thisted Landevej 131, 9430 Vadum

Jørgen Peter Jensen, Gammelbyvej 40, 6100 Haderslev

Peter Helmer, Maglesøvej 12, 4300 Holbæk

Søren Helmer

Jens Nicolajsen, Villerslevvej 75, 7755 Bedsted, Thy

Jens Ole Futtrup, Thorupgaardsvej 55, 8600 Silkeborg

Rene Vestergaard, Ørrevej 36, 7490 Aulum

Søren Jakobsen, Jakobsen Agro I/S, Bøgelundsvej 14, 4800 Nykøbing Falster

Lars Sneverholt, Dybvadvej 81, 9740 Jerslev

Morten Clausen, Gerrebækvej 15, 6360 Tinglev

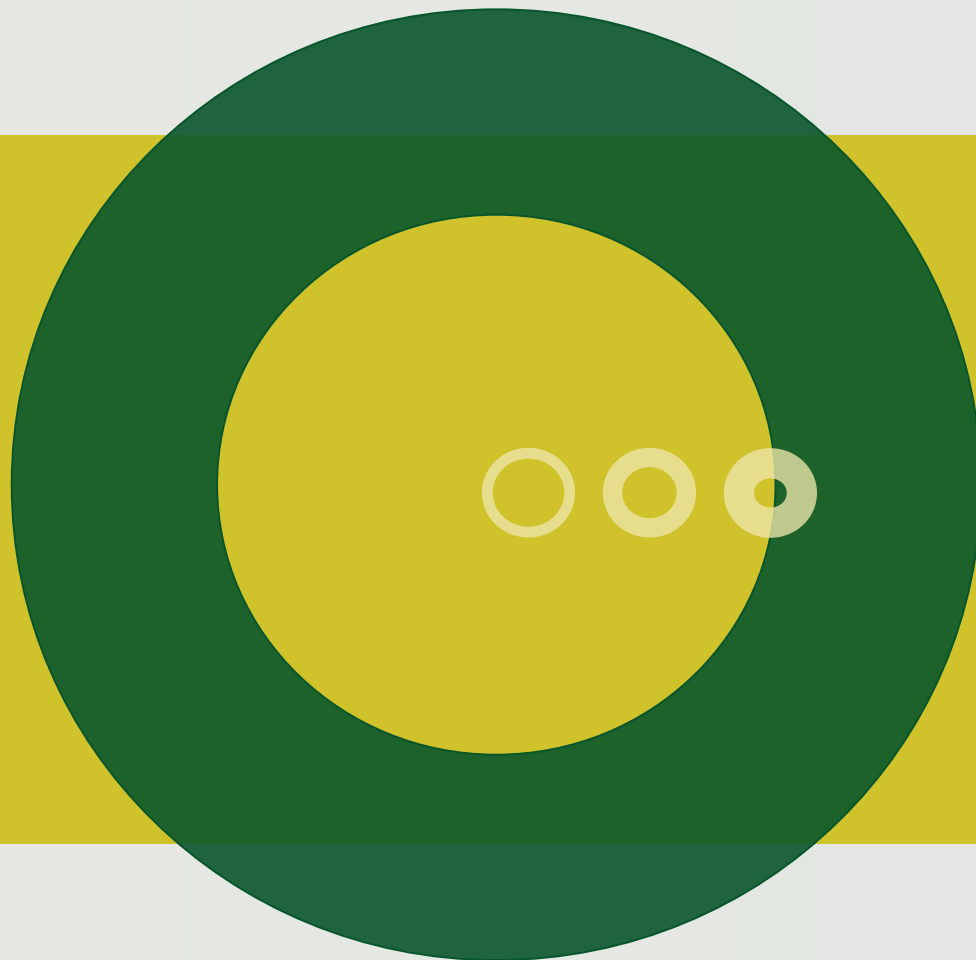


VIDENCENTRET FOR LANDBRUG

Helhedsorienteret ledelse

Strategi og
forretningsudvikling

25. februar 2014
Hos Søren Jakobsen,
Jakobsen Agro I/S



Dagsorden

- Helhedsorienteret ledelse
- Highlights fra 20 bedrifters syn på ledelse og ledelsesopgaven i de kommende år
- Hvor ser i ledelsesopgaven udvikler i retning af
- Hvad bør et lederudviklingsforløb tage hånd om.

Formål Helhedsorienteret ledelse

Fra bonde til erhvervsleder;

- Behovsafdækning der skaber viden om virksomhedens ledelsesmæssige udfordringer og udviklingsbehov.

Målgruppe

- Målgruppen for helhedsorienteret ledelse er samme målgruppe som for virksomhedsrådgivere mere komplekse bedrifter.
- Bedrifter fra 3 medarbejdere og op
- Bedrifter med et godt eller rimeligt økonomisk overlevelsespotentiale, grønne (gule)
- Ejere eller ledere med virksomhedsansvar
- Udviklingsorienterede
- Alder 30 – 50 +/-

Interview



Interview



God leder

Lederopgave
udviklet fra

Lederopgave
udvikler sig til



Udfordring

Skabe engagement
og begejstring

Skabe rum for strategisk
og overordnet ledelse

Eksekvere strategier
og planer

Sætte ledelsesholdet
omkring sig

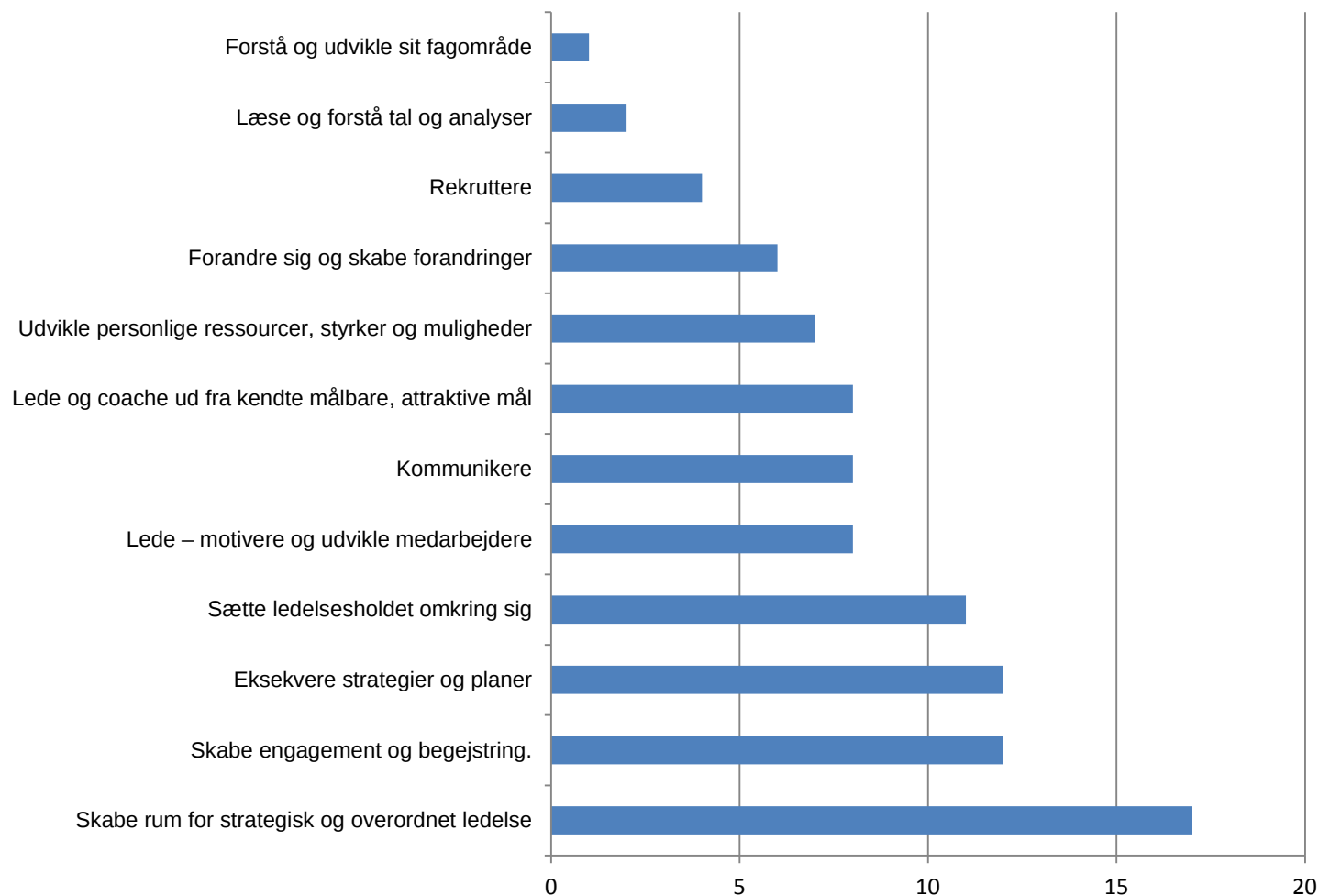


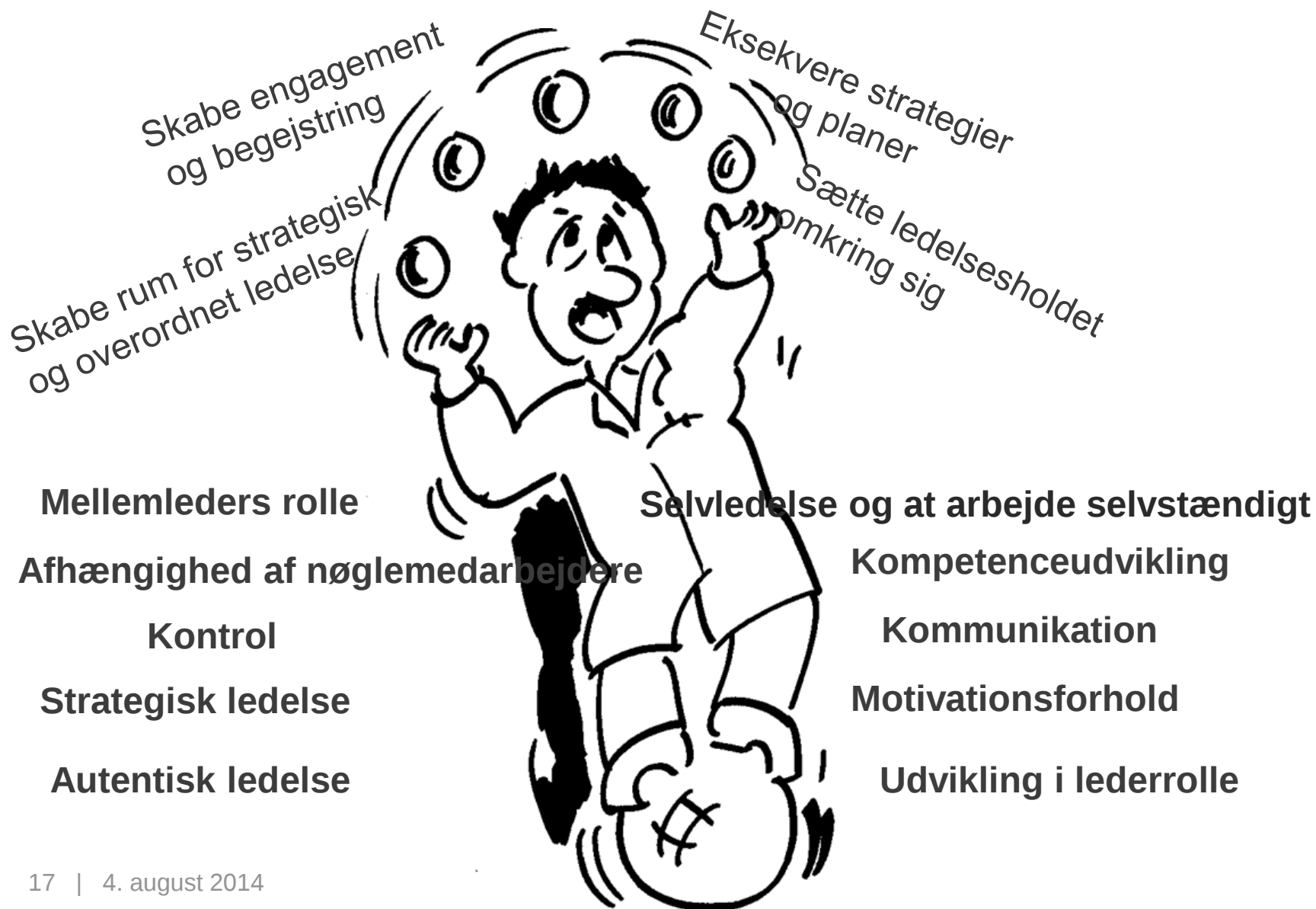
Det fortalte de

- Skabe rum for strategisk og overordnet ledelse
- Skabe engagement og begejstring
- Eksekvere strategier og planer
- Sætte ledelsesholdet omkring sig

Fokusområde

■ Svar





Samlede betragtninger – Vi skal udvide det afklarede område

- Når vi leverer et solidt produkt på et uafklaret grundlag så vakler fundamentet og det bliver vanskeligt at fastholde intensitet i eksekvering (Lean, Mu-samtaler, rekruttering)
- Jo tættere vi er på det afklarede (trygge) område jo lettere skabes resultater SOP, praksisnær.
- Fremtidens ledelsesopgaver ligger ikke i det afklarede område.

Betragtninger og spørgsmål der må stilles

- Når vi leverer et solidt produkt på et uafklaret grundlag så vakler fundamentet og det bliver vanskeligt at fastholde intensitet i eksekvering
- Hvilke ledelsesmæssige handlinger og hvilken adfærd må jeg aktivere for at nå mine materielle og immaterielle mål og strategier?



Andre udbydere

DI

Mannaz

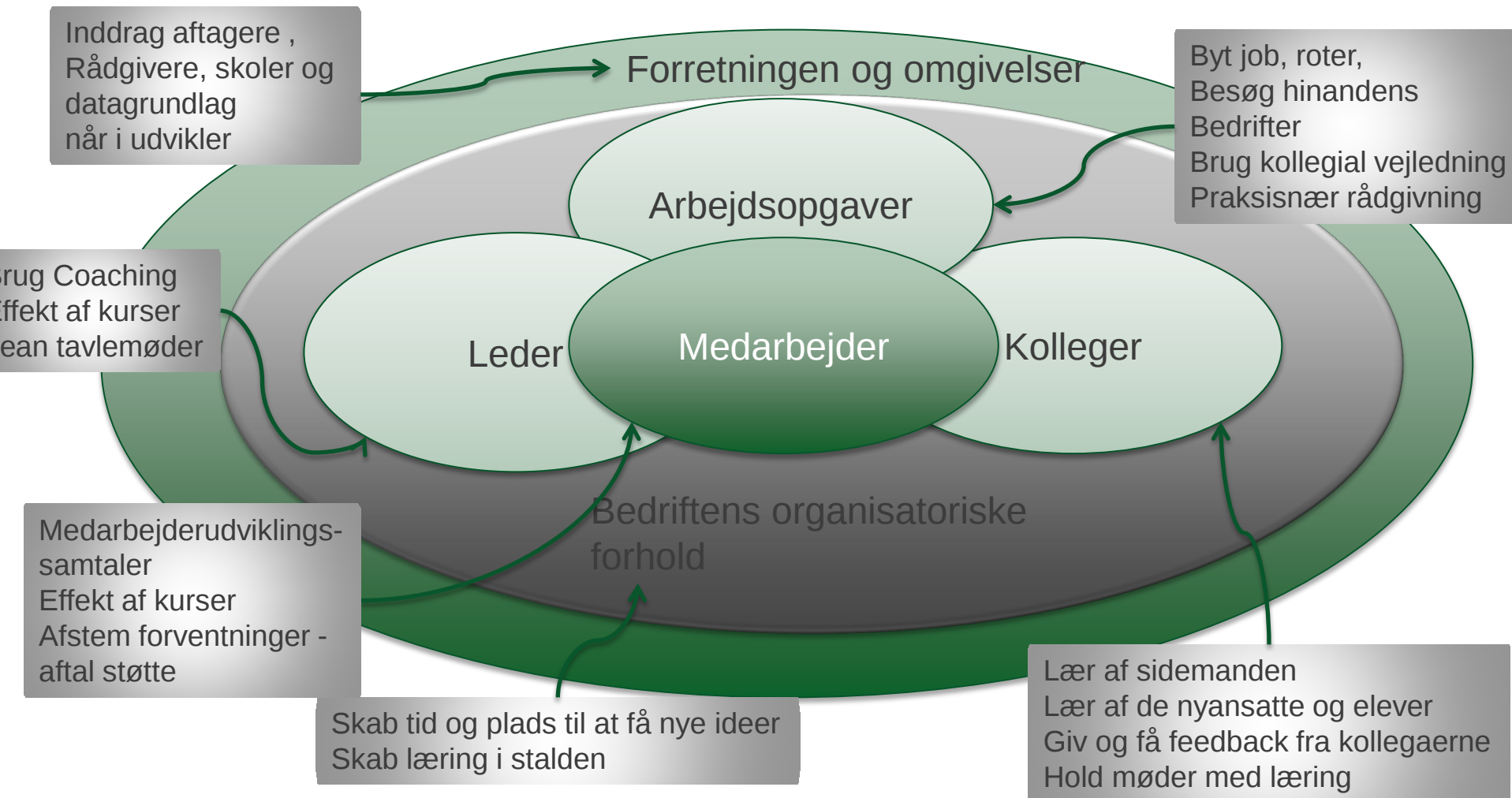
Attractor

Implement

CFL

Aftale med HVR / Væksthuse

Ledelse, læring og udvikling i landbruget



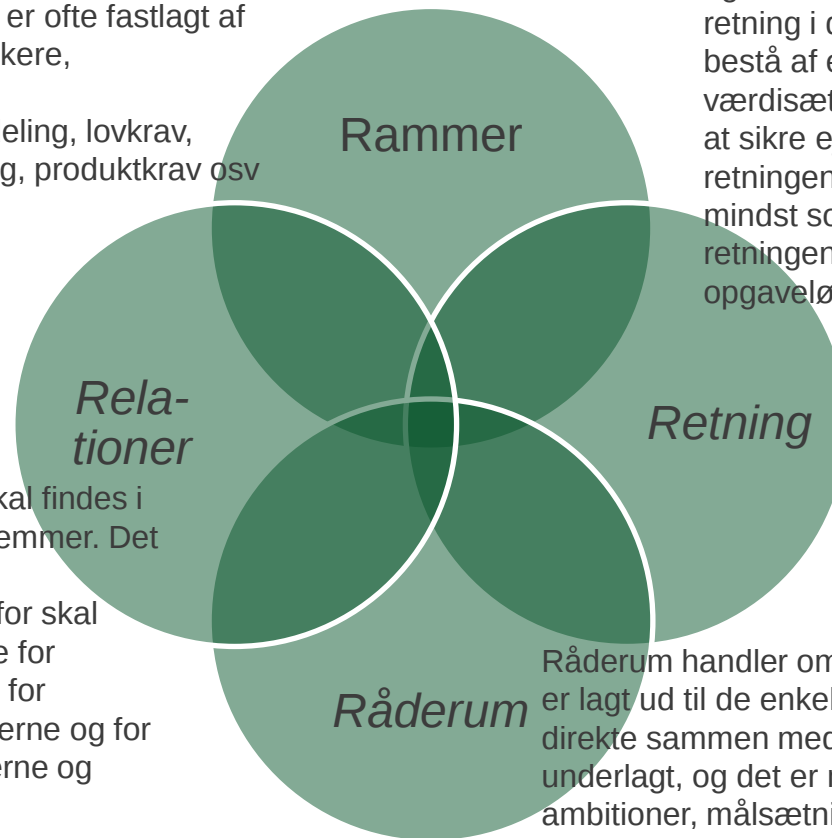
Ledelse, læring og udvikling i landbruget

Der er altid bestemte rammer for teamets arbejde, som ledere og andre skal være i stand til at synliggøre. Rammerne er ofte fastlagt af eksterne parter som fx politikere, aftagere. Rammer kan fx være økonomi/ressourcetildeling, lovkrav, tidsplaner, opgaveprioritering, produktkrav osv

Det er helt afgørende for både teamets trivsel og effektivitet, at teamet oplever, at der er en klar retning i deres arbejde. Denne retning vil ofte bestå af en vision eller en mission, et formål, et værdisæt mv. Det er en vigtig ledelsesopgave at sikre ejerskab og forståelse for retningen blandt teamets medlemmer. Ikke mindst som løbende drøftelser af, hvad retningen betyder for den daglige opgaveløsning.

Sammenhængskraften i et team skal findes i relationerne mellem teamets medlemmer. Det er her samarbejde og synergi i opgaveløsningen bliver skabt. Derfor skal lederen og andre, der er ansvarlige for udvikling af team, have et godt øje for relationerne blandt teammedlemmerne og for relationen mellem teammedlemmerne og resten af Bedriften.

Råderum handler om den beslutningskompetence, der er lagt ud til de enkelte team. Råderummet spiller direkte sammen med de rammer, som teamet er underlagt, og det er netop her, teamets egne ambitioner, målsætninger, ideer, udviklingsønsker og selvstændighed kan udfolde sig. Kort sagt: et spillerum for selvstændigt initiativ for teamet.



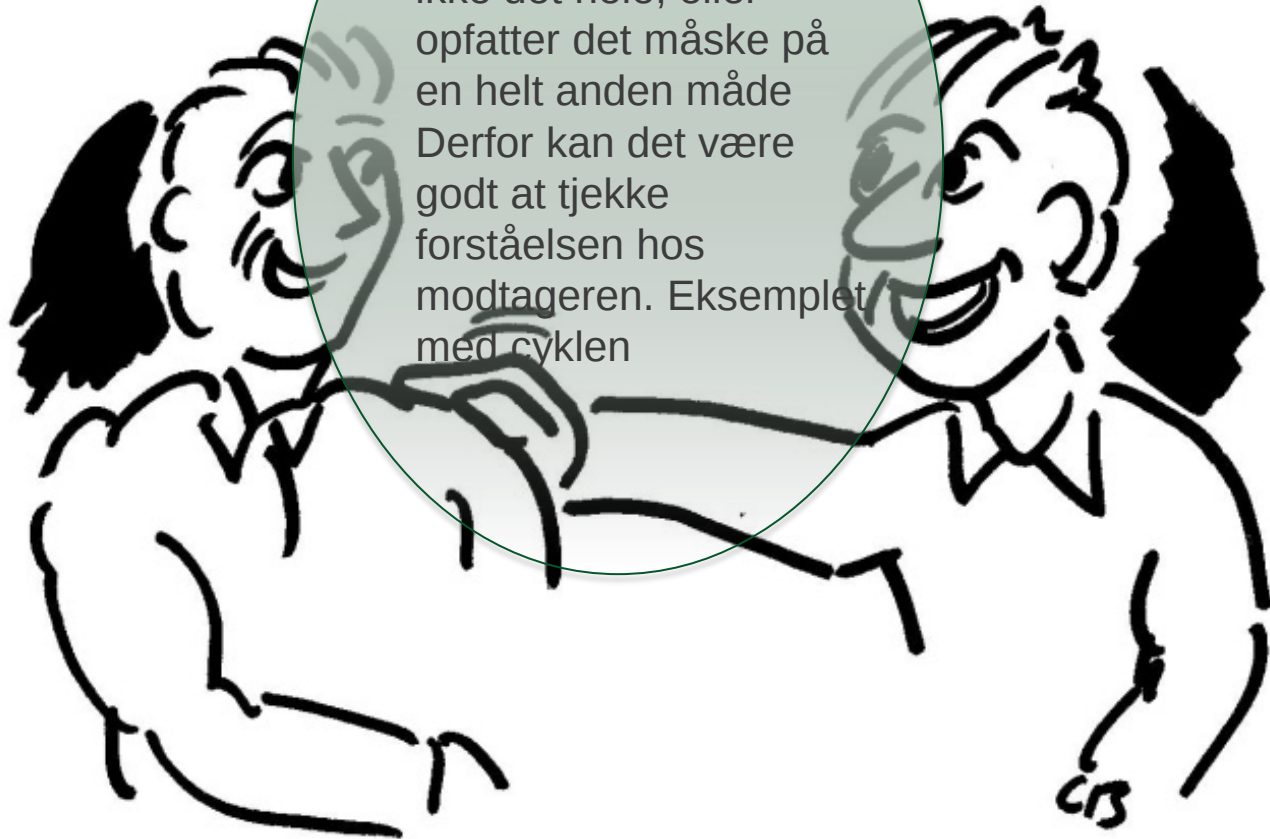
Ledelsespositioner

Hvordan er din position i en diskussion/gruppe:

- Som deltager og indgår i dialog
- Som styrer af diskussionen - mødeleder
- Som iagttager udenfor gruppen (kan iagttage undres og evt. give tilbagemelding eller dele undren med mødeleder eller gruppe.)

Kommunikation

Din kommunikation bliver filtreret og modtageren opfatter ikke det hele, eller opfatter det måske på en helt anden måde. Derfor kan det være godt at tjekke forståelsen hos modtageren. Eksemplet med cyklen



Kommunikation

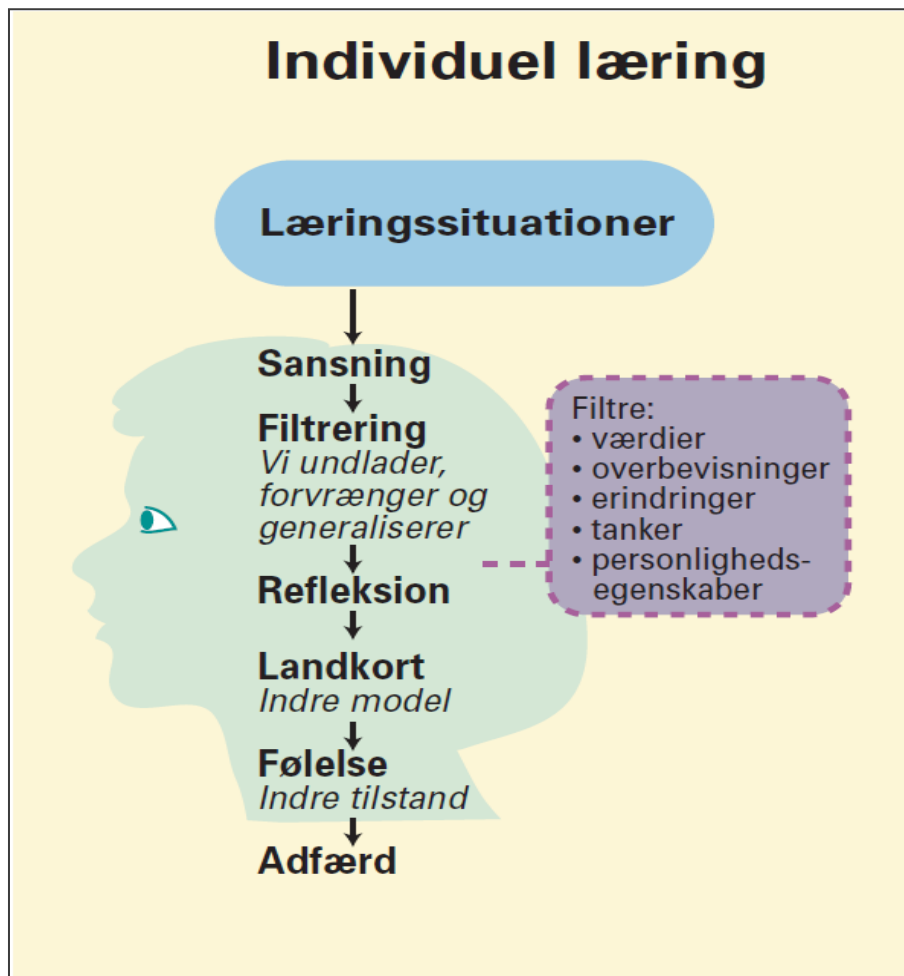
Når vi er i dialog med for eksempel medarbejdere fra andre kulturer, kan det være godt, at være opmærksom på, at de måske ikke tillægger de ord, som vi siger den samme betydning, som vi gør. Nogle gange hører de kun selve Ordet.

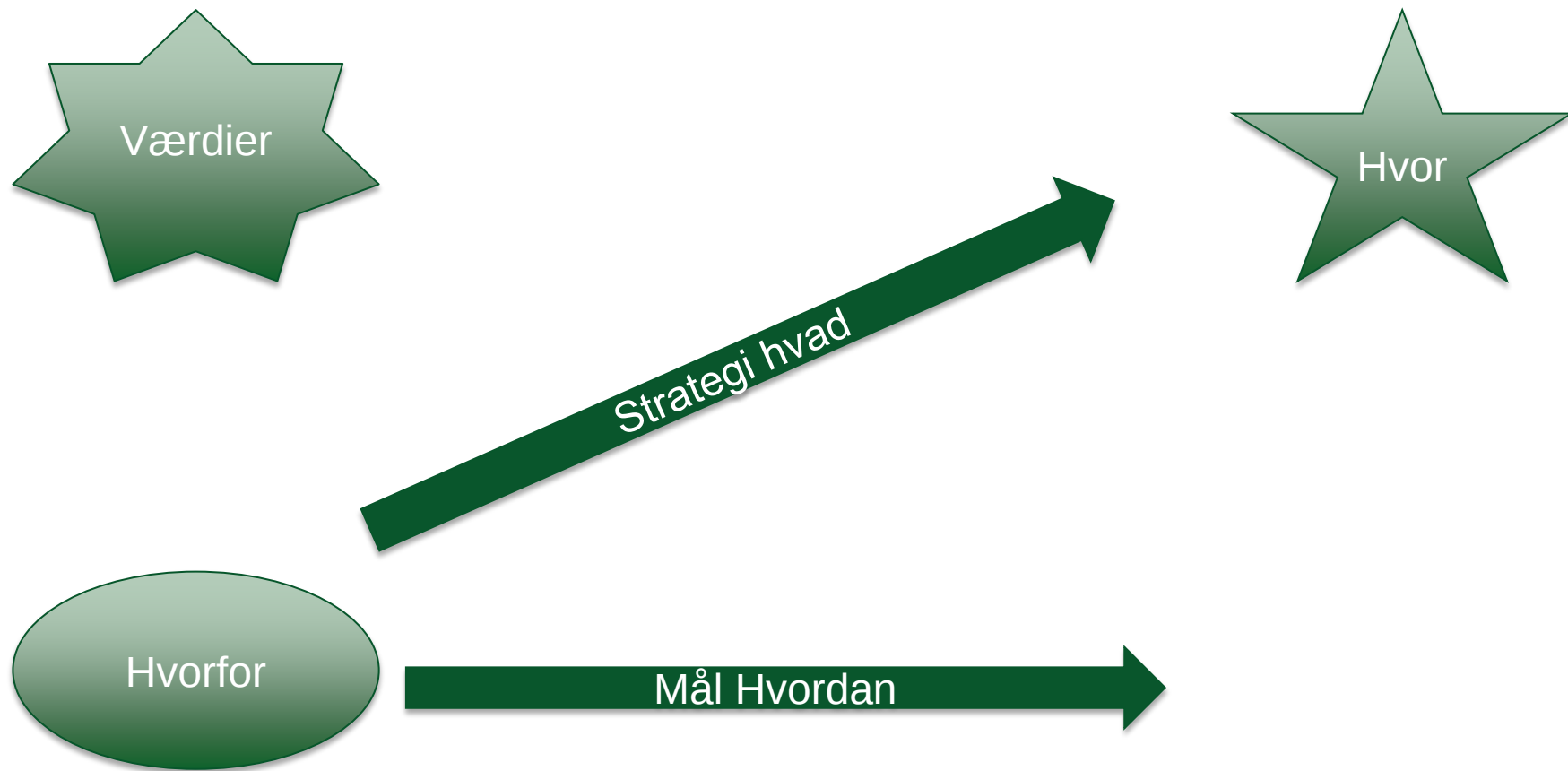
For eksempel kan vi forbinde ordet "jordbær" med hygge, sommer, kage eller lign.

Ordet har dermed en særlig betydning for os mens det "kun" er selve ordet for dem.

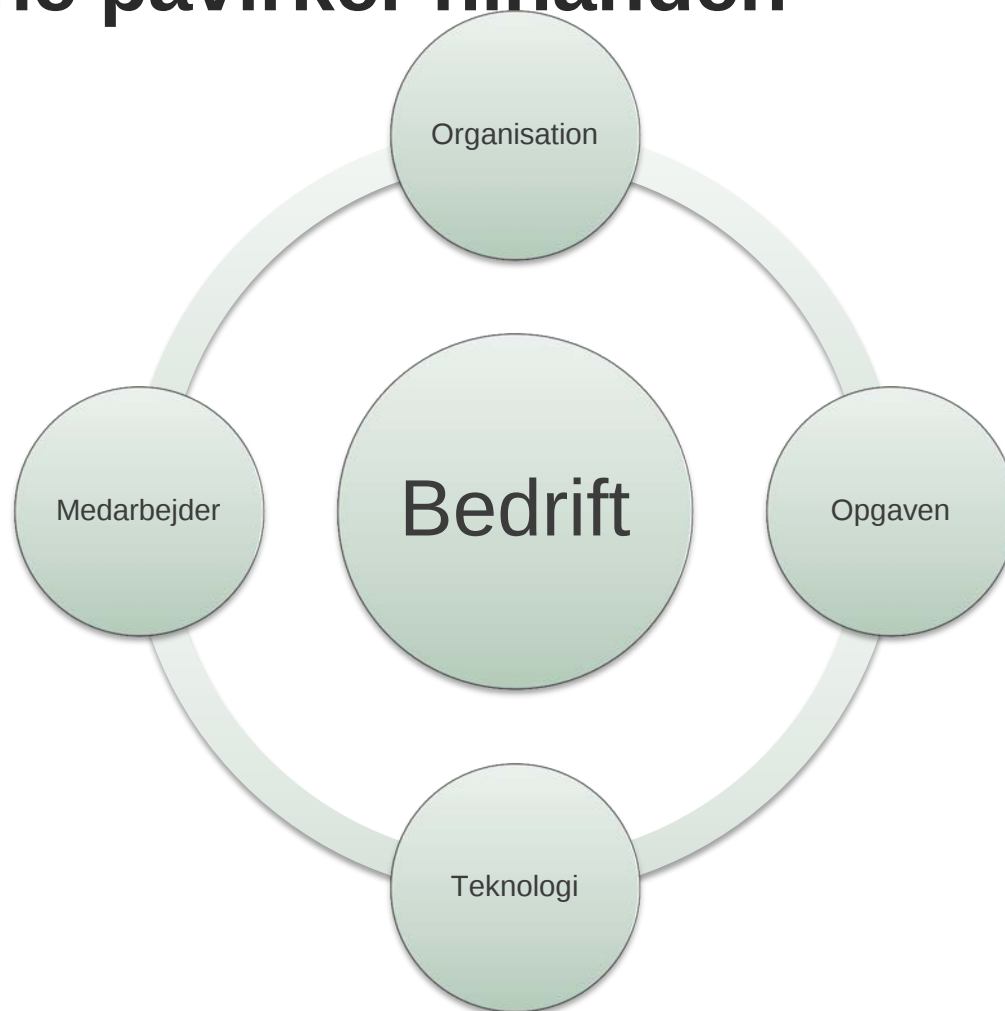


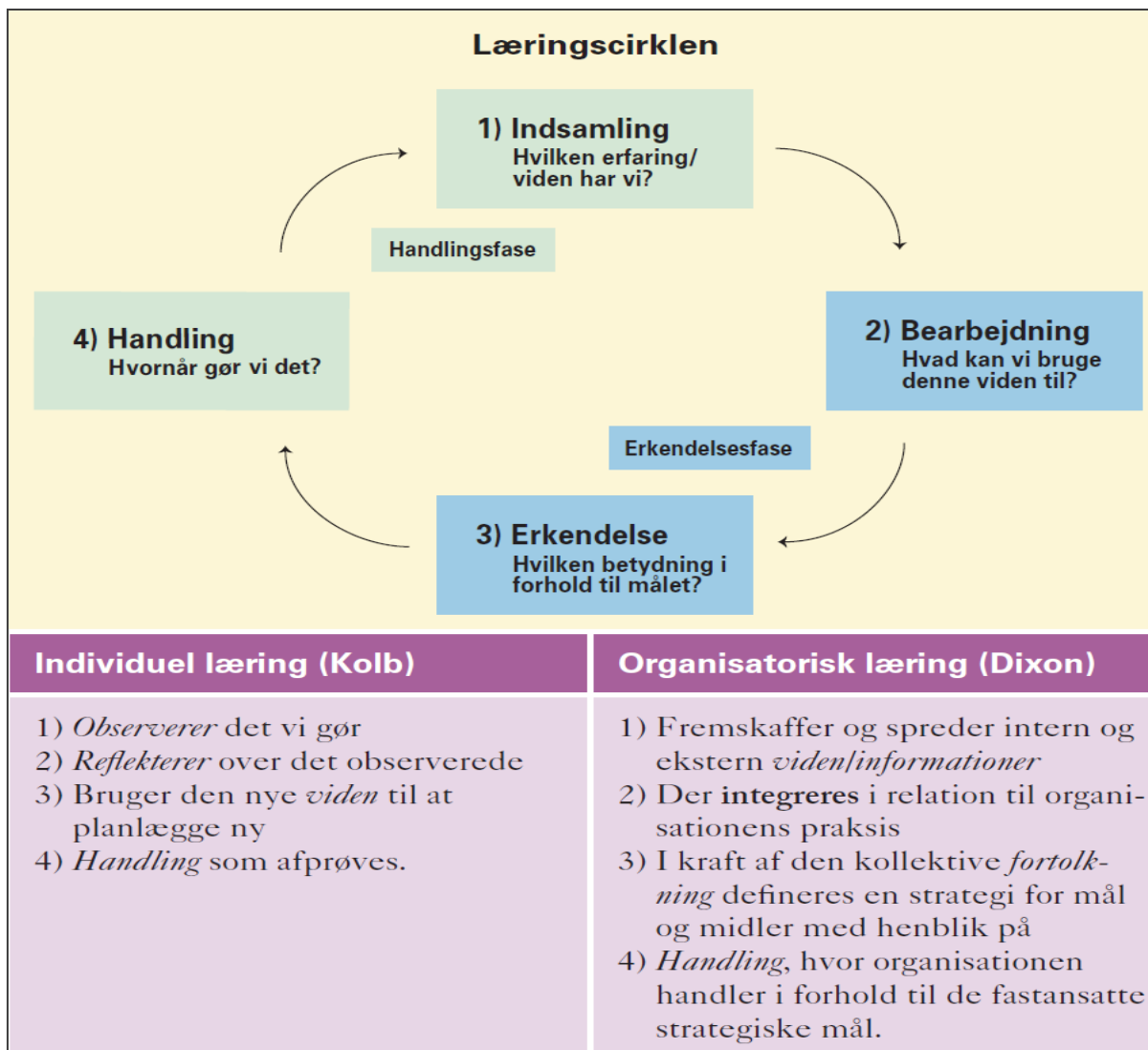
Læring





Tingene påvirker hinanden





Etablering af læringssituationer

Organisationens læringsmiljø

Hvordan kan jeg etablere jobmæssige rammer, der beforder individuel og organisatorisk læring og udvikling?

Læringssituationer

Individuel læringsproces

Hvordan kan jeg styrke medarbejderens bevidsthed om og arbejde med egne indre læringsprocesser?

Det sociale læringssamspil

Hvordan kan jeg styrke individuel og organisatorisk læring i det sociale samspil?

Læring i sammenhæng

Indhold

Viden

Forståelse

Færdigheder

Udvikling af:

Indsigt, forståelse og
formåen

Opøve mestring

Drivkraft

Det psykodynamiske

Følelsesmæssige

Motivation

Følelser

Vilje

Mental og kropslig balance

Sensitivitet

Samspilsituation

Omverden

Integration

social

Handling

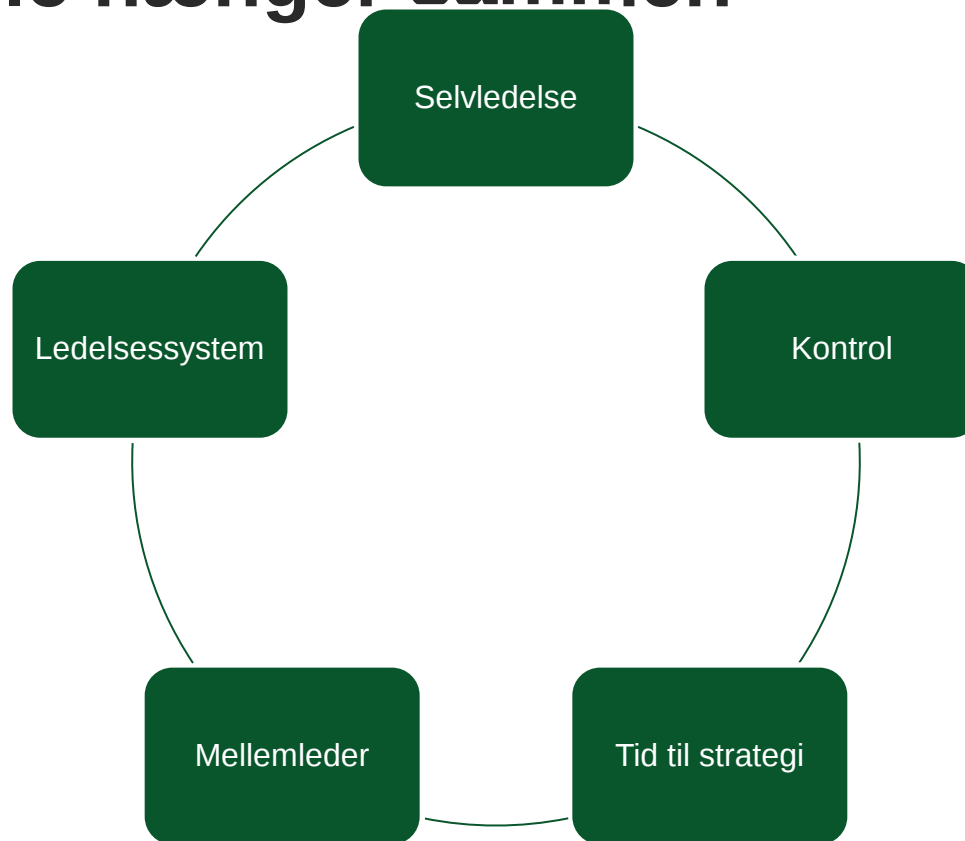
Kommunikation

Samarbejde

Teams



Det hele hænger sammen



Selvledelse – at arbejde selvstændigt



Management og ledelse

Leder – medarbejder relationer

○ Afhængighed

- Tilpas
- For stor
- For lille



Ledelse af mellemedere



Strategisk ledelse



Lederskab og følgeskab



Ledelsesstativ



Mellemliders rolle

**Afhængighed af
nøglemedarbejdere**

Kontrol

Strategisk ledelse

Autentisk ledelse

**Selvledelse og at arbejde
selvstændigt**

Kompetenceudvikling

Kommunikation

Motivationsforhold

Udvikling i lederrolle

**Skabe rum for strategisk og
overordnet ledelse**

**Skabe engagement og
begejstring**

Eksekvere strategier og planer

**Sætte ledelsesholdet omkring
sig**

Tillid til hinanden

Ejers opbakning

**Kendskab til virksomhedens
fremtidsplaner**

**Indflydelse på større
beslutninger**

**Uddannelse og
kompetenceudvikling**

Organisationen

Ejers opbakning

Her og nu

Fremtidige udfordringer