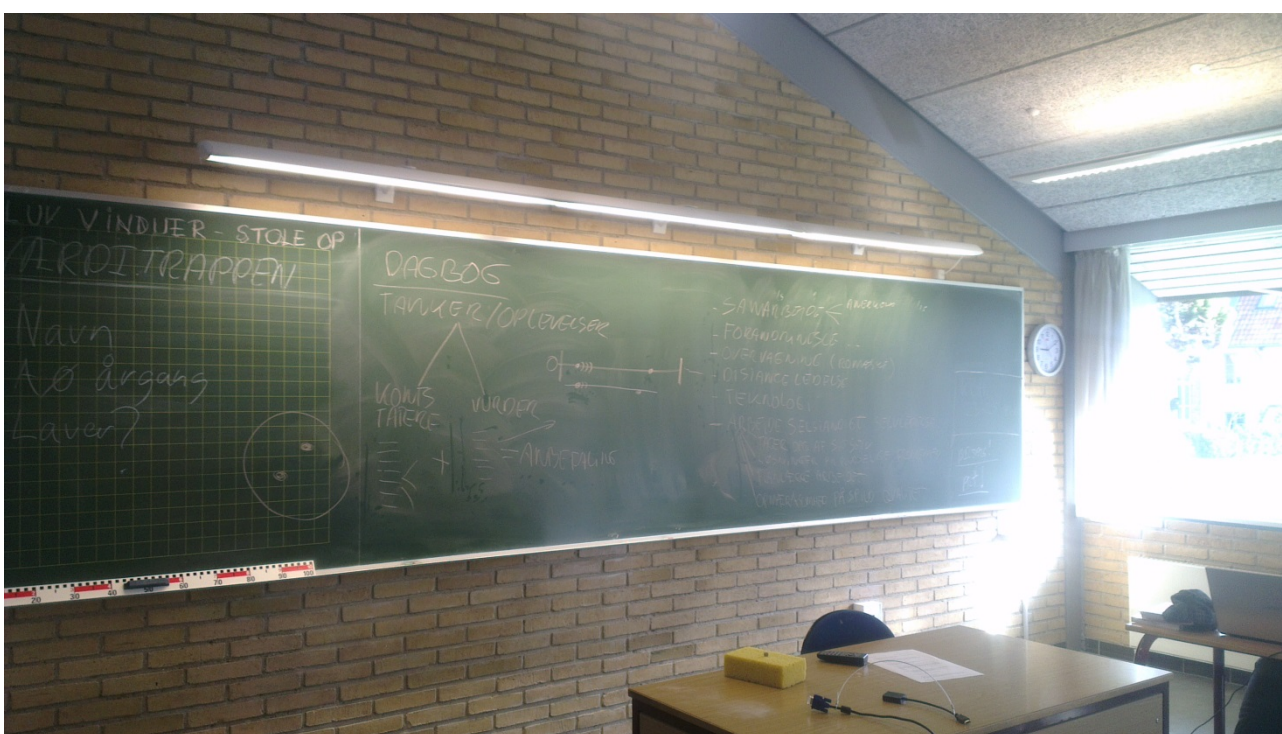


Præsentation af Ledelse i landbruget

Afholdt den 17. marts 2014 på Erhvervsakademi Aarhus

Program:

1. Præsentation af Jørgen Kroer og VFL, aktiviteter indenfor ledelse
2. Tanker om ledelse på danske landbrug/virksomheder i udlandet
3. anbefalinger vedrørende brug af teoretiske modeller, kulturteorier mm.
4. På hvilke måder kan deres arbejde med 14 dages ledelsespraktik og faget International Management bidrage?
 - hvad kunne du se perspektiver i ?
 - hvad kan du bruge til at komme videre med ? – f.eks. til design af egentligt udviklingsprojekt.



Analysemodeller unplugged

Autoritetsbegreber

FØR

Hierarkisk

Én autoritet

Statisk

Positionsbåret

Knyttet til kompetence

Konsistent

Patriakalsk

Tids- og aldersuafhængig

NU

Distribueret

Flere autoriteter

Foranderlig

Personbåren

Knyttet til kunnen

Fragmenteret

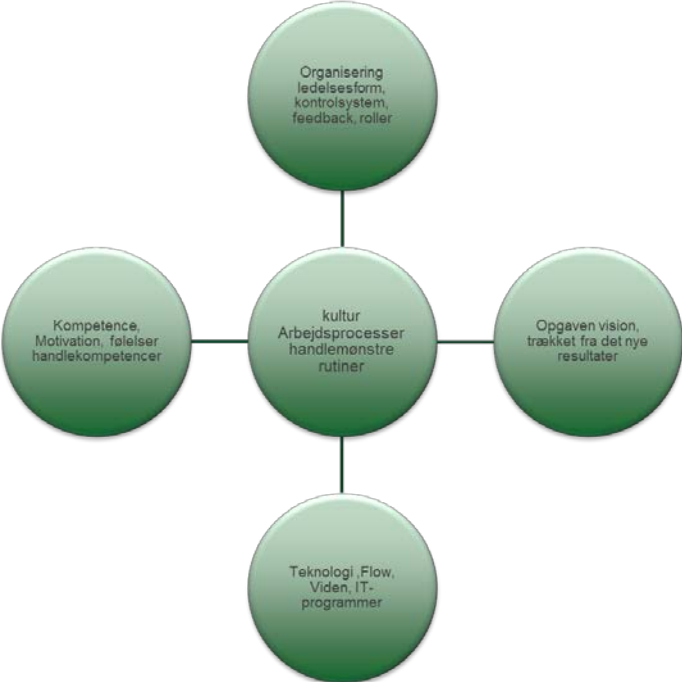
"Neo-patrikalsk"

Tids- og aldersbestemt

5 tilgange til forandringer

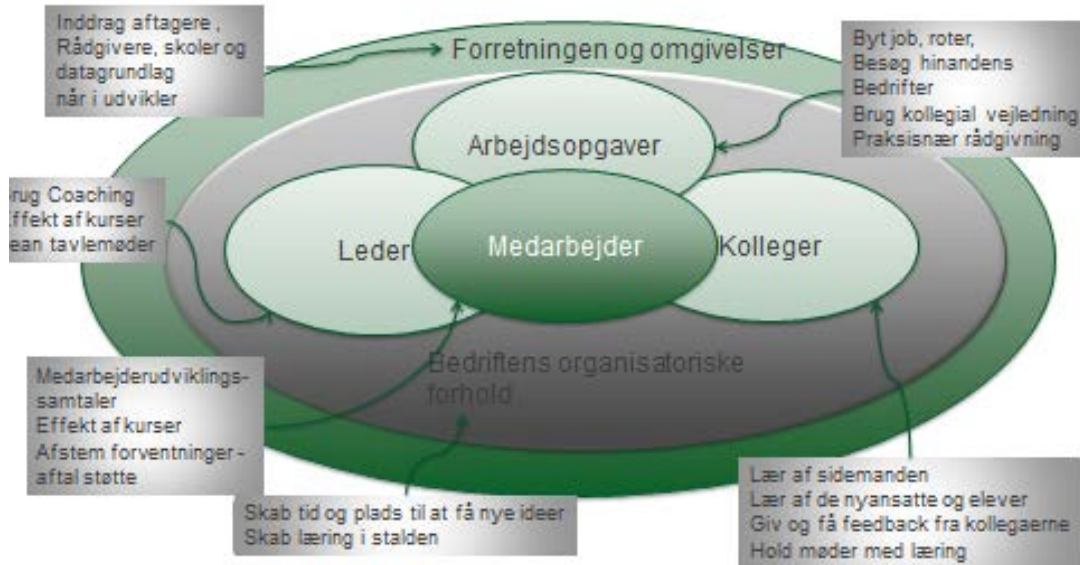
	IDEAL	FALDGRUBE
GUL	Fælles interesse og stræber mod kollektive mål. Mennesker ønsker og er i stand til at vægte forskellige interesser og nå fælles grund. Demokratisk ideal	Destruktive magtkampe. Tillade falske konsensus-tanker. Luftkasteller, der inddrager et realistisk billede af mål, midler og anstrengelser
BLÅ	Fremtiden er vores og vi kan bygge den! Alt er muligt og kontrollerbart og kan nås gennem rationel planlægning	En damptromle hen over andre menneskers følelser og skaber derved modstand. Utilstrækkelig opmærksomhed på irrationelle aspekter.
RØD	Optimalt 'fit' mellem mennesker og maskiner – mellem de ansatte og organisationens mål. Bestræbelse hen mod at gøre organisationen mere smuk og inspirerende og drage omsorg for dem, der arbejder der	Mangel på resultater, fordi man ikke bruger 'stokken' – kun guleroden. Og undgår konflikter. Hengivelse i at fastholde en god atmosfære. Ignorerer magt i organisationer – top-down såvel som bottom-up
GRØN	Den lærende organisation, hvor læring tilpasses bevidst og kontinuert. Alle lærer hvad man har brug for og finder egne løsninger på problemer	Ignorerer at man ikke er villig til/i stand til at lære. Ved magtkampe er man ikke skarp nok. Mangel på 'hårdt' udbytte. Refleksion er nok
HVID	Spontan evolution – i "heldige tilfælde". Og i tilfælde af at man tager eget liv i egne hænder og lærer. Der er en positiv holdning til konflikter og kriser	Idealisering af, at alt magisk tager vare om sig selv, hvilket fører til en uretfærdig accept af problemer. At man tager HVID tænkning som et forsvar mod at gøre noget som helst. At have utilstrækkelig indsigt i underlig-gende mønstre i organisationen.

Leavitt Organisationsmodel





Ledelse, læring og udvikling i landbruget





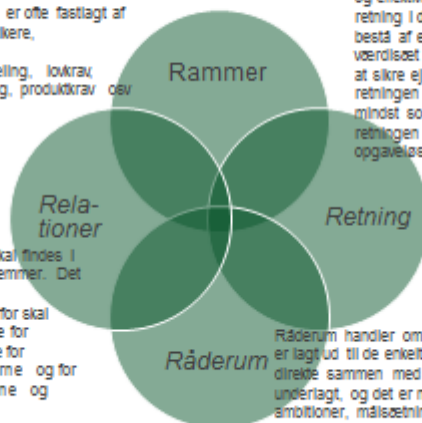
Ledelse, læring og udvikling i landbruget

Der er altid bestemte rammer for teamets arbejde, som ledere og andre skal være i stand til at synliggøre. Rammene er ofte fastlagt af eksterne parter som fx politikere, aftagere. Rammer kan fx

være økonomi/ressourcetildeling, lovkraft, tidsplaner, opgaveprioritering, produktkrav osv.

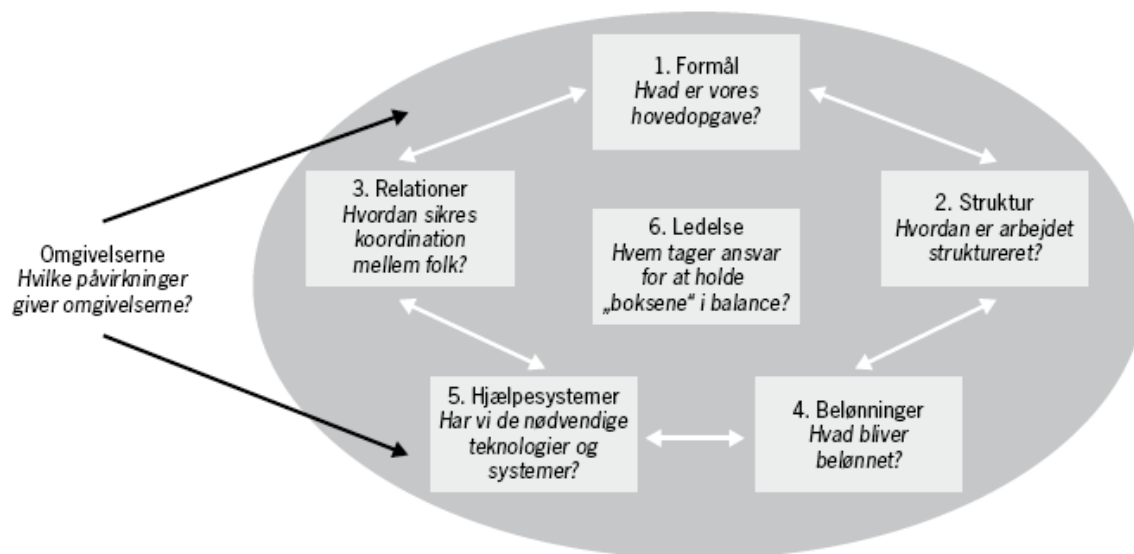
Det er helt afgørende for både teamets trivsel og effektivitet, at teamet oplever, at der er klar retning i deres arbejde. Denne retning vil ofte bestå af en vision eller en mission, et formål, et værdisæt mv. Det er en vigtig ledelsesopgave at sikre ejerskab og forståelse for retningen blandt teamets 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.

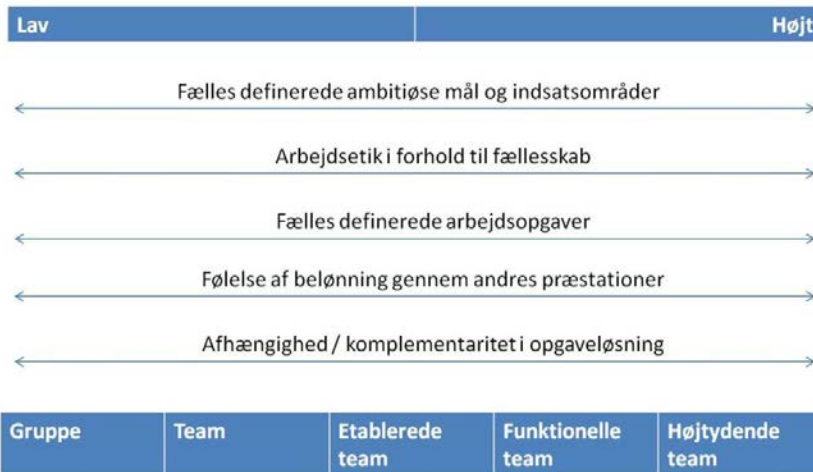
Figur 4.12 Weisbord: The six box model



(model p. 199 i *The handbook of organizational development and change*)

Indsatser	Adfærd	Resultat	Strategi
Hvilke indsatser giver ny adfærd, der støtter resultater og strategi?	Hvilke adfærd skal ændres for at skabe de ønskede resultater?	Konkrete resultater pga. indsats? Hvordan måler vi dem?	Hvad er formål med forløbet? Hvilke forandringer vil vi skabe?

High Performing team



VIDENCENTRET FOR LANDBRUG

Hvad er KPI?

- Ledelse af præstationer
- Indeholder funktioner til mål og strategi
- Fordeler beslutningskompetencer
- Måler og belønner præstationer
- Dialogværktøj
- Objektive kriterier smarte formuleret