

12. november 2014

Tværfaglig ledelsesworkshop

Du inviteres hermed til **tværfaglig ledelsesworkshop onsdag den 17. december 2014**, kl. 9.30 – 15.30.

Workshoppen finder sted på Koldkærgård Konferencecenter, Agro Food Park 10, 8200 Aarhus N.

Formålet med workshoppen er:

- at komme med indspil omkring udfordringer med ledelse – via de tre fag felter arbejdsmiljø, HR og Lean
- at få indblik i hvilke ledelsesaktiviteter der er fastlagt i 2015
- at komme med idéer til, hvor du som rådgiver kan sælge dig ind til projekterne i 2015 og 2016.

Dagens program

9.30 - 9.45 Velkomst og forventningsafstemning

- Baggrund for workshoppen

9.45 – 11.00 Erfaringer fra nyeste ledelsesundersøgelser samt planlagte projektaktiviteter i 2015 fra Videncentret for Landbrug

- Arbejdsmiljø – hvilke udfordringer er der v/ *Helle Domino, Arbejdsmiljøchef*
- Driftsleder og virksomhedsleder – input fra spørgeundersøgelse hos 20 kunder v/ *Jørgen Kroer, Virksomhedskonsulent*
- Styrket konkurrenceevne – ”Lær af de bedste” - Erfaringer fra kvalitativ interview af de 20 bedste kvægbrugere v/ *Ulrik Toftegaard, Specialkonsulent*
- Harmoni på bedriften – hvorfor er harmonien vigtig v/ *Vibeke Nielsen, Leankonsulent*
- Nyt visualiserings-/billedværktøj til landmanden – Erfaringer med værktøjet v/ *Arne Munk, Økologikonsulent*

11.00 – 11.10 Pause

11.10 – 12.15 Ti minutters indlæg fra hver DLBR rådgiver

- Hvilke typiske udfordringer møder vi hos landmanden?
- Hvordan er vi selv udfordret?

Hver indlægsholder leverer til slut de 5 vigtigste punkter fra oplægget.

12.15 – 13.10 Frokost

13.10 - 14.00 Indlæg fra virksomhedsejer og -leder Niels Riis, Hadsten, økologisk ægproducent med 4 ansatte - www.nielsoggrete.dk

Hvilke udfordringer og perspektiver har han omkring;

1. Ledelse
2. Lean
3. Arbejdsmiljø

14.00 – 14.10 Pause

14.10 - 15.15 Diskussion og opsamling af de 10 vigtigste udfordringer

Hvad giver mest værdi for:

- Landmanden (virksomhedslederen)
- Rådgiverne (hvilke nye kompetencer kalder rådgiverne på)

Opsamling fra grupperne.

15.15 – 15.30 Afslutning og evaluering

Økonomi:

Hver deltagende DLBR rådgiver, der deltager på dagen og leverer et ti minutters indlæg, vil blive honoreret med 4.000 kr. for deltagelse og forberedelse.

Deltagere:

Der må gerne deltage flere rådgivere fra hver rådgivningsvirksomhed, men honoraret vil være det samme, altså 4.000 kr. pr. rådgivningsvirksomhed.

Vi håber du har lyst til at deltage i denne spændende dag.

Tilmelding:

Kan ske ved at kontakte sekretær Birgit Winther Sørensen på bws@vfl.dk – deadline for tilmelding er **den 8. december 2014**

Med venlig hilsen

Jørgen Kroer
Virksomhedskonsulent
Økonomi & Virksomhedsledelse
Akademiet
8740 5108 (direkte)
3092 1705 (mobil)
jko@vfl.dk

Helle Birk Domino
Arbejdsmiljøchef
Kvæg
8740 5555 (direkte)
2133 7730 (mobil)
hbd@vfl.dk

Ulrik Toftegaard Jensen
Specialkonsulent
Kvæg, Team Bedriftsledelse
8740 5254(direkte)
2171 7745 (mobil)
utj@vfl.dk



VIDENCENTRET FOR LANDBRUG

Kvæg

Projekt Helhedsorienteret ledelse. Tværfaglig Ledelses Workshop

Koldkærgaard, 17 december
2014

Ulrik Toftegaard
Projektleder
VFL, Kvæg

PARTNER I
DLBR
DANSK
LANDBRUGSRÅDGIVNING

Projektet er medfinansieret af midler fra
Promilleafgiftsfonden for landbrug

Indhold i slideshowet

1. Dagsorden og formål

2. Erfaringer fra nyeste ledelsesundersøgelser samt planlagte projektaktiviteter i 2015 fra Videncentret for Landbrug

- Arbejdsmiljø – hvilke udfordringer er der v/ *Helle Domino, Arbejdsmiljøchef*
- Driftsleder og virksomhedsleder – input fra spørgeundersøgelse hos 20 kunder v/ *Jørgen Kroer, Virksomhedskonsulent*
- Styrket konkurrenceevne – ”Lær af de bedste” - Erfaringer fra kvalitativ interview af de 20 bedste kvægbrugere v / *Ulrik Toftegaard, Specialkonsulent*
- Harmoni på bedriften – hvorfor er harmonien vigtig v/ *Ulrik Toftegaard, Specialkonsulent*
- Nyt visualiserings-/billedværktøj til landmanden – Erfaringer med værktøjet v/ *Arne Munk, Økologikonsulent*

Tværfaglig ledelses workshop

Dagens program

9.30 - 9.45 Velkomst og forventningsafstemning

- Baggrund for workshopen

9.45 – 11.00 Erfaringer fra nyeste ledelsesundersøgelser samt planlagte projektaktiviteter i 2015 fra Videntretet for Landbrug

- Arbejdsmiljø – hvilke udfordringer er der v/ *Helle Domino, Arbejdsmiljøchef*
- Driftsleder og virksomhedsleder – input fra spørgeundersøgelse hos 20 kunder v/ *Jørgen Kroer, Virksomhedskonsulent*
- Styrket konkurrenceevne – ”Lær af de bedste” - Erfaringer fra kvalitativ interview af de 20 bedste kvægbrugere v / *Ulrik Toftegaard, Specialkonsulent*
- Harmoni på bedriften – hvorfor er harmonien vigtig v/ *Vibeke Nielsen, Leankonsulent*
- Nyt visualiserings-/billedværktøj til landmanden – Erfaringer med værktøjet v/ *Arne Munk, Økologikonsulent*

11.00 – 11.10 Pause

11.10 – 12.15 Ti minutters indlæg fra hver DLBR rådgiver

- Hvilke typiske udfordringer møder vi hos landmanden?
- Hvordan er vi selv udfordret?

Hver indlægsholder leverer til slut de 5 vigtigste punkter fra oplægget.

12.15 – 13.10 Frokost

- **13.10 - 14.00** **Indlæg fra virksomhedsejer og - leder** Niels Riis, Hadsten, økologisk ægproducent med 4 ansatte - www.nielsoggrete.dk
- **Hvilke udfordringer og perspektiver har han omkring;**
 - Ledelse
 - Lean
 - Arbejds miljø
- **14.00 – 14.10 Pause**
- **14.10 - 15.15** **Diskussion og opsamling af de 10 vigtigste udfordringer**
 - Hvad giver mest værdi for:
 - Landmanden (virksomhedslederen)
 - Rådgiverne (hvilke nye kompetencer kalder rådgiverne på)
 - Opsamling fra grupperne.
- **15.15 – 15.30 Afslutning og evaluering**

Formål

- at komme med indspil omkring udfordringer med ledelse – via de tre fag felter arbejdsmiljø, HR og Lean
- at få indblik i hvilke ledelsesaktiviteter der er fastlagt i 2015
- at komme med idéer til, hvor du som rådgiver kan sælge dig ind til projekterne i 2015 og 2016.

- Indlæg fra virksomhedsejer og - leder Niels Riis, Hadsten, økologisk ægproducent med 4 ansatte - www.nielsoggrete.dk
- Diskussion og opsamling af de 10 vigtigste udfordringer Hvad giver mest værdi for:
 - Landmanden (virksomhedslederen)
 - Rådgiverne (hvilke nye kompetencer kalder rådgiverne på)
 - Opsamling fra grupperne.
- Afslutning og god jul



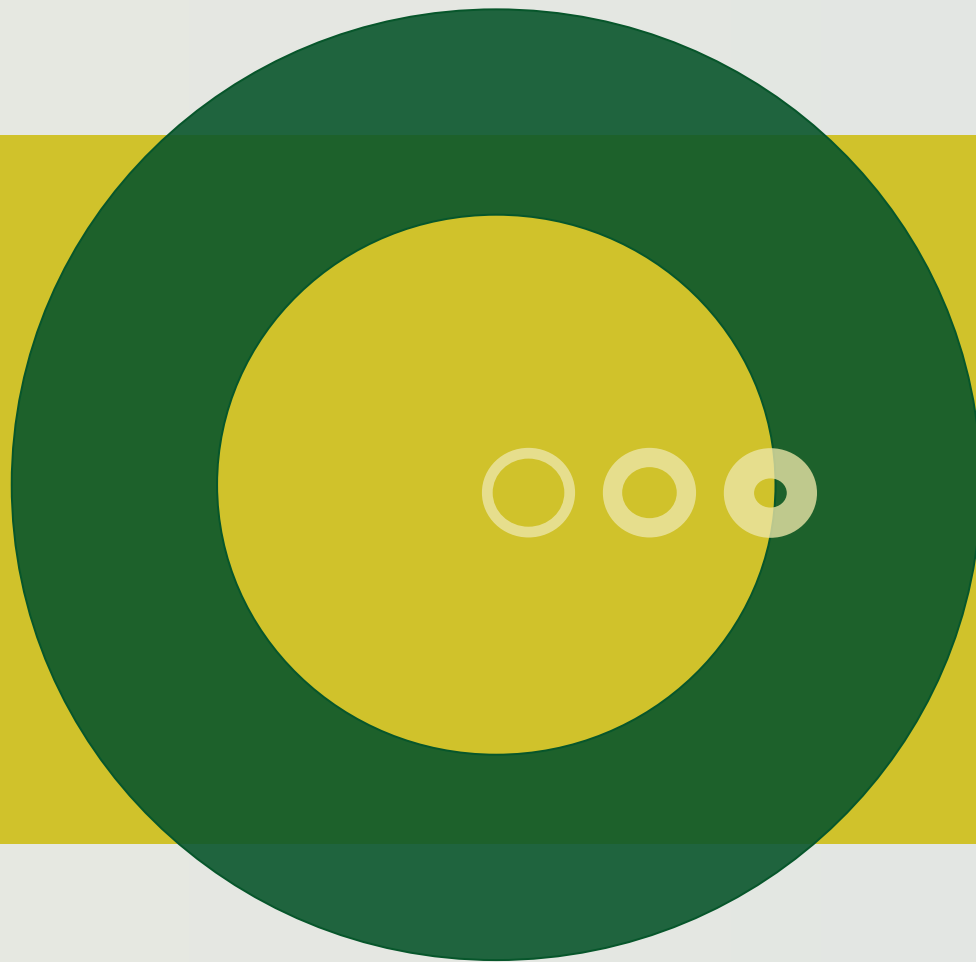
VIDENCENTRET FOR LANDBRUG

Tværfaglig ledelsesworkshop

d. 17/12 2014

Helle Birk Domino

Indsatsområder i 2015



3 prioriterede områder

Strategien indeholder tre prioriterede områder for arbejdsmiljøindsatsen:

- Alvorlige ulykker
 - reduceret med 25 procent.
 - Psykisk arbejdsmiljø
 - reduceret med 20 procent.
 - Overbelastning af muskel og skelet
 - reduceret med 20 procent
- Forebyggende arbejde
 - Ulykker
 - Muskel skelet besvær
 - Mere viden – hvad er det der gør de gode så gode?

Årshjul

- Hver måned
 - Nyhedsbreve
 - LI-artikler
 - fb
 - Bringe udarbejdet materiale i spil
- Kalender



Kurser for arbejdsmiljørepræsentanter

- Obligatorisk > 9 ansatte
- 3 dages obligatorisk kursus (22 timer)
- Tilbydes årlig efteruddannelse



Unge

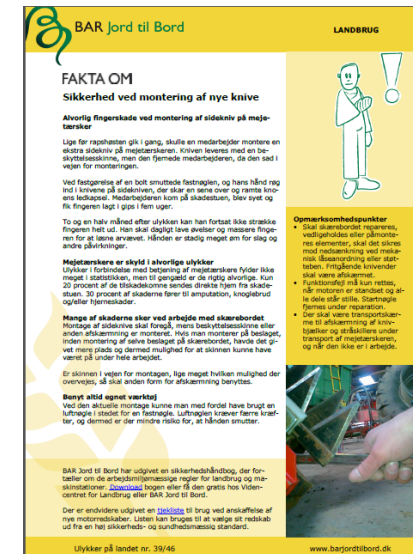
- Erfa med landbrugsskolelærere – arbejdsmiljøansvarlige
- Bidrage på temadage (elevtiltag)
- Flere sikkerhedskurser for unge (13-17 årige)
- Åbnet op for erfa på safe-teen-on-farm (fb)
- Direkte undervisning (?)
- Ny arbejdsmiljøhåndbog undervejs (?)

Ledelseskompetence til drift og forretningsudvikling

- Arbejdsmiljøledelse
- Sætte fokus på arbejdsmiljø og sikkerhed i det daglige vha. tavlemøder og ugemøder
- Instruktion, risikovurdering, værnemidler, hjælpemidler mv.
- Formål: at finde en metode der kan engagere leder og medarbejdere i sikkerhed og arbejdsmiljø.

Film og faktaark

- Korte film (fokus på ulykker/nedslidning)
- Faktaark – ulykker fra det virkelige liv på landet



Ergonomi i landbruget (BAR)

- Årlig arbejdsmiljødrøftelse
- Introduktion til film og plakater og www.ondt-i-kroppen.dk
- 6 film og plakater
 1. Kalve
 2. Malkning
 3. Slagtesvin
 4. Smågrise
 5. Sækkehåndtering
 6. Traktorkørsel



Motoriserede køretøjer (BAR) - landbrug, skovbrug og gartneri

Midteropslag,(matrix)

køretøj		Fører			Journal og eftersyn		
	Indregistreres	Alder	Kørekorttype	Certifikattype	Journal	Leverandørens anvisning skal følges dog mindst hver 12. måned	10 – års eftersyn
minilæsser							
gummiged							
teleskoplæsser							
traktor							
-							
-							

I vejledningen vil være en kort beskrivelse af

- Særregler for landbruget omkring kørsel med motordrevne køretøjer
- Regler for elevers kørsel af nævnte køretøjer på landbrug
- Regler omkring kørekort og certifikater hvervet i udlandet

Hvad gør de gode så gode?

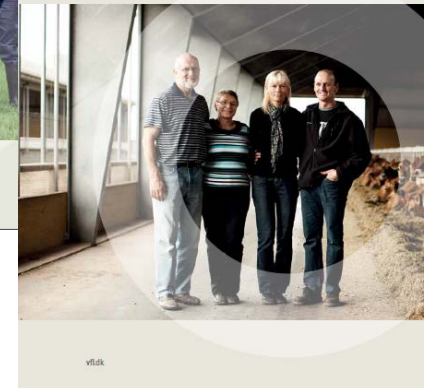
- lad os få mere viden til deling

Landbrugets arbejdsmiljøprisvinderne

- Hvorfor vandt de
- Hvad gør dem specielle
- Er det uopnåelige landbrug de har

"vi gør jo ikke noget særligt"

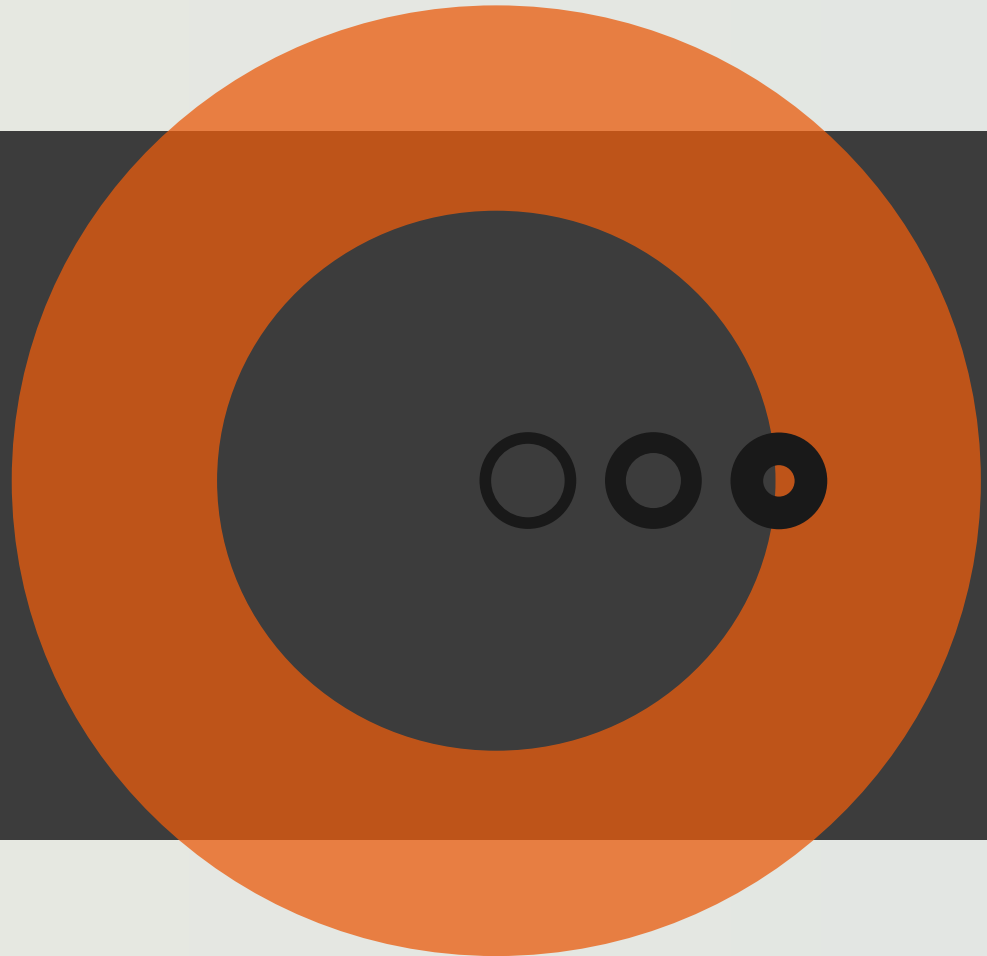
- Vi finder også en ny vinder i 2015



Tværfaglig ledelsesworkshop

Driftsleder og
virksomhedsleder –
input fra
spørgeundersøgelse
hos 20 kunder v/ *Jørgen
Kroer,*
Virksomhedskonsulent

17. December 2014



Ledelsesrådgivning

- Klarhed over din egen rolle på bedriften
- Tydelig ansvars og opgavefordeling
- Involver medarbejderne i de beslutninger der har betydning for deres arbejde
- Accepter fejl
- Medarbejderne skal kende fremtidsplanerne, strategier og mål
- Der skal vises tillid
- Konstruktiv feedback/kontrol/sparring
- Og at de altid har din opbakning



Ledelsesudfordringer

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

Skabe engagement
og begejstring

Gennemføre strategier
og planer

Skabe rum for
strategisk
og overordnet ledelse

Sætte ledelsesholdet
omkring sig



De valgte kort førte til drøftelser omkring....

- Kontrol
- Afhængighed af nøglemedarbejdere
- Ledelsesmæssig afklaring mangler
- Selvledelse og evnen til at arbejde selvstændigt
- At give slip/at give plads



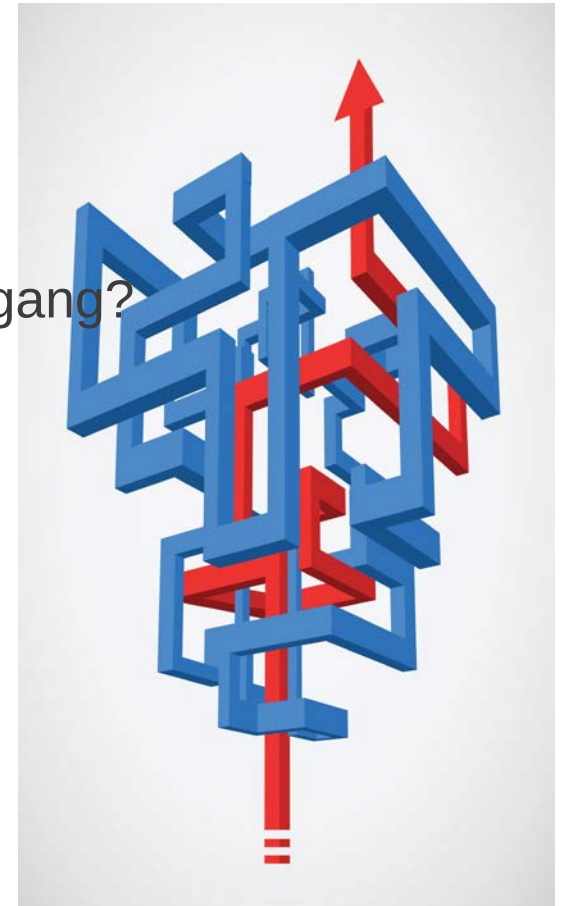
Hvad sagde driftslederne

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



Rådgivning ud fra ledelseskort

- Hvad betyder de valgte kort for mig?
- Hvor vil jeg gerne hen?
- Hvad skal jeg give slip på for at komme i gang?
- Hvem kan hjælpe mig?
- Hvad kan vise mig om jeg er på rette vej?
- Hvornår er jeg i mål?



Sådan gør de bedste

– en interviewundersøgelse af dygtige mælkeproducenter
2014

Indlæg på tværfaglig
ledelsesworkshop

17. December 2014

Videncentret for Landbrug

Ulrik Toftegaard Jensen

Ministeriet for Fødevarer,
Landbrug og Fiskeri
Den Europæiske
Landbrugsfond for Udvikling
af Landdistrikterne



Naturerhverv.dk



Danmark og Europa investerer i landdistrikterne.

Se "European Agricultural Fund for Rural Development" (EAFRD)

Agenda

- Baggrund
- "Hardware"-del (vil ikke være i fokus)
 - Fakta, økonomiske nøgletal og de fysiske rammer
- "Software"-del
 - Menneskelige og ledelsesmæssige aspekter



DEL 1

'Hardware'

– fakta om bedrifterne, økonomiske nøgletal og de fysiske rammer

”

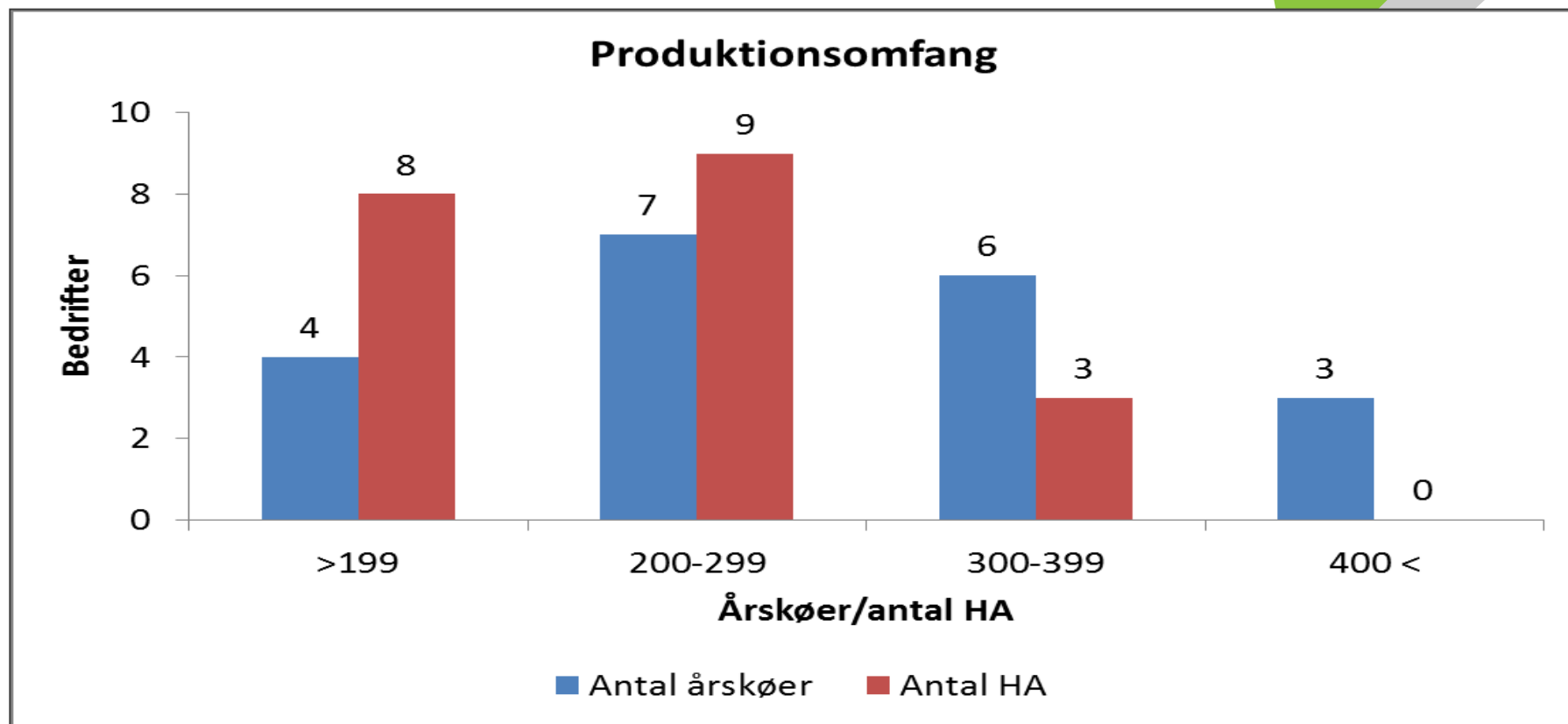
– *Logistik er vigtig. At have gennemtænkt hele ejendommen, så der er plads og tingene står strategisk godt. Logistikken i dagligdagen er vigtig – både maskiner, foder og dyr kan nemt flyttes og styres. Indretningen er gennemtænkt hos mig.*

Citat: Deltagende landmand.

– *Jeg lægger vægt på et positiv resultat i regnskabet, Jeg ønsker ikke at sætte penge til, derudover skal køerne have det godt. Bedriften ser ordentligt ud.*

Citat: Deltagende landmand.

Hvem er de ?



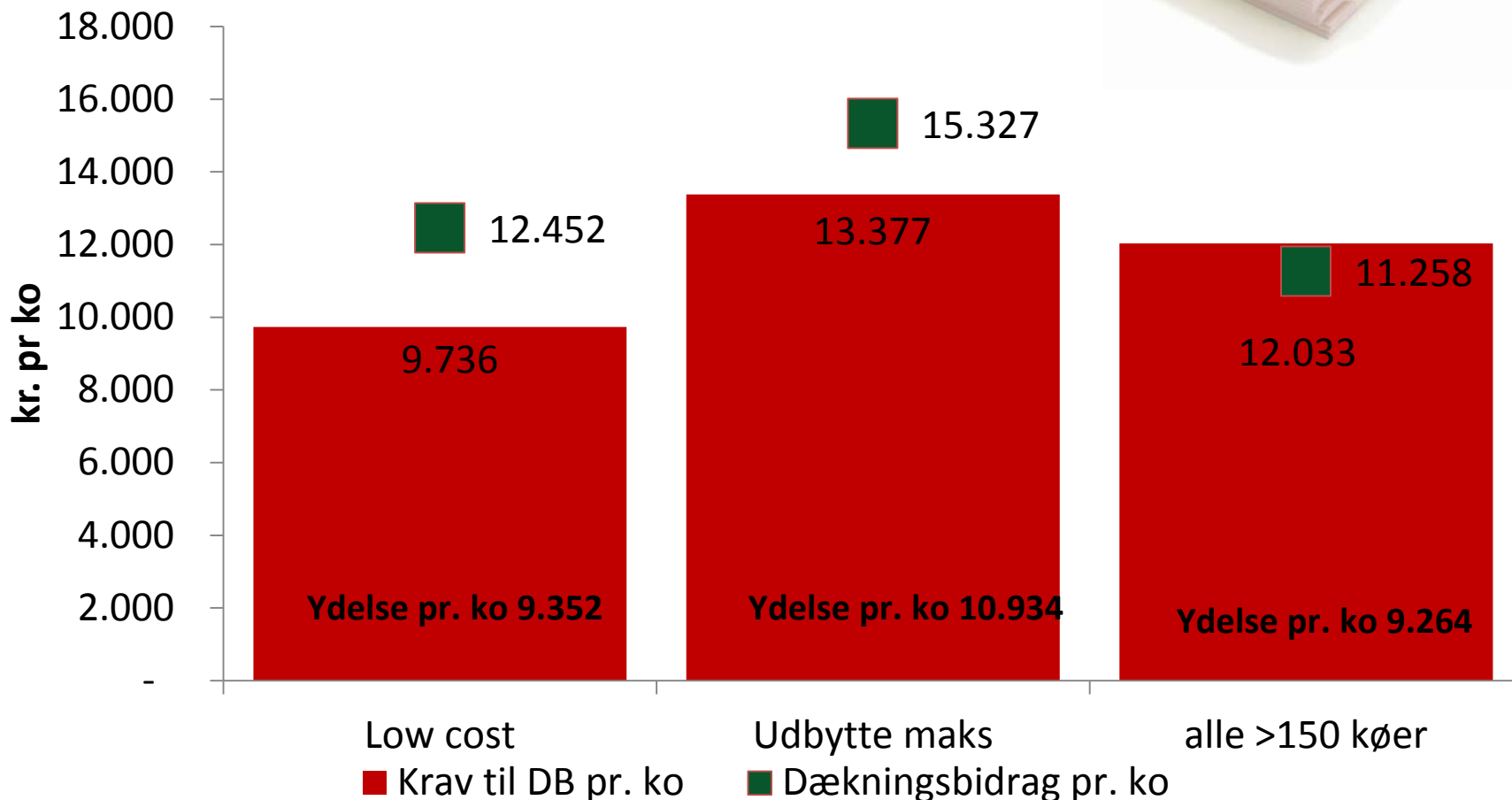
Kilde: 2013 regnskaberne

Hvem er de ?



- 18 enkeltmandsejede, 2 I/S'er
- 7 fri handel, 7 I/S med tidligere ejer og 6 familiehandel
- Fra midt 30'erne til midt 50'erne
- 10 malkestald, 5 AMS 3 karrusel, 2 både
Malkestald og AMS

Balance i økonomien (2011-2013)



Produktionsanlæggets muligheder udnyttes (1)

- Deres stalde er hverken nye eller gamle, de er typisk bygget i 1997-2004 og forlænget ca. 5 år efter.

De udnytter de rammer de har
- og det gør de rigtigt godt



Hvordan er de bedste?



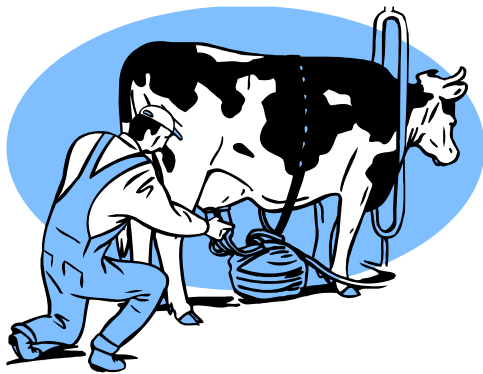
Hvordan er de bedste?

- De brænder for landbruget
- Overblik og planlægning
- På forkant
- Mavefornemmelse
- Handlekraftige
- Fleksible
- Tilstedeværelse
- Perfektionistiske
- Pleje af lokalsamfundet



Klare strategier med fokus på en sund økonomi

- Et indre strategisk kompas
- Flere køer er ikke et mål i sig selv
- Harmoni og balance



De har styr på økonomien og produktionen

- Uformel tilgang til økonomistyring
- De besidder købmandsskab
- Det skal kunne betale sig at investere
- Brug af pejlemærker
- Benchmarking motiverer de bedste





3. Hovedinput fra workshop den 4. december

1. Vigtigt at lederen tør tage de svære beslutninger – tidligt

- For eksempel
 - **Svage/dårlige kalve**- skille sig af med dem tidligt
 - **Ansatte** de gentagne gange oplever problemer med (tage hånd om det)

2. Ledelse - uddelegering og overblik– mere viden efterspørges

3. Cash is (still) King





Find rapporten på

www.arbejdsplan.kvaeg.dk



VIDENCENTRET FOR LANDBRUG

Kvæg

Harmoni på bedriften

Ledelsesworkshop den 17. december 2014



Ulrik Toftegaard/Vibeke
Nielsen
VFL, Kvæg

PARTNER I
DLBR
DANSK
LANDBRUGSRÅDGIVNING

Projektet er medfinansieret af midler fra
Promilleafgiftsfonden for landbrug

Dagsorden

- Den "gode job start" og "mini MUS"
- Tip en 13ér
- Personalepolitik
- Oprettelse og brug af mediet facebook, www.facebook.dk/koledelse , ca. 370 brugere
- Harmoni på bedriften
- Planlagte aktiviteter 2015 og frem

Den gode jobstart /minimums

www.arbejdsplan.kvaeg.dk

Kvæg

Arbejdsplanlægning på kvægbedrifter

Avl

Dyrevelfærd og dødelighed

Foder

IT værktøjer

Konsulentsiden Kvæg

Kvægforskning

Kvæggkongressen

KvægNøglen

Kvægstalde

Kødproduktion

Malkekøer og opdræt

Miljø

Mælkekvalitet

Produktionsøkonomi

Registrering og mærkning

Du er her: LandbrugsInfo > Kvæg > Arbejdsplanlægning på kvægbedrifter > Jobstart, trivsel og arbejdsmiljø

Lean

Oprettet: 18-10-2012

Jobstart, trivsel og arbejdsmiljø

Medarbejdernes trivsel er vigtig for en funktionel og dynamisk besætning.

Jobstart

Formålet er at sikre en god start på et nyt job både for den ansatte og for landmanden/lederen. En vigtig brik i denne er forberedelse af både ansøgning, samtale og selve starten på jobbet. Dertil kommer forventningsafstemning mellem landmand og nyansat

Vejledning til "[Den gode jobstart](#)" 

Hent skemaet: "[Før ansættelse af en ny medarbejder](#)" 

Hent "[Indslusningsplan for ny medarbejder](#)" 

Trivsel

Medarbejdernes trivsel er vigtig for en funktionel og dynamisk bedrift. Her på siden kan der findes værktøjer til at arbejde med trivsel blandt medarbejdere. Siden vil løbende blive opdateret med flere værktøjer.

Formålet med "Smil til arbejdsopgaver"

"Smil til arbejdsopgaver" er et trivselsværktøj, som benyttes til at skabe dialog omkring arbejdsopgaver og trivsel på arbejdspladsen. Det er ideelt at gennemføre "Smil til arbejdsopgaver" i forbindelse med MU-Samtaler.

[Vejledning til "Smil til arbejdsopgaver"](#)

Hent skemaet: "[Smil til arbejdsopgaver](#)" 



Tilmeld nyhedsbrev

Forfatter

Kvæg

Specialkonsulent Ulrik Toffegaard Jensen
Kvæg, Team Bedriftledelse utj@vfl.dk

Konsulent Vibeke F. Nielsen Kvæg
vfn@vfl.dk



Se 'European Agricultural Fund for Rural Development' (EAFRD)

FEEDBACK

Den gode jobstart

Den gode jobstart

Medarbejder: _____ Startdato: _____

Opgaver	Beskrivelse	Tidsforbrug og kvalitet	Metode	Lærer mester	Tidsplan		Udviklingsområder
					Arbejde	Ansvar	

Den gode jobstart

Medarbejder:

Startdato:

Opgaver	Beskrivelse	Tidsforbrug og kvalitet	Metode	Lærer mester	Tidsplan		Udviklingsområder
					Arbejde	Ansvar	
Se på køer - Brunst - Syge dyr	Viden om normal ko-adfærd Hvornår er koen i: - Brunst - Syg - Nedstemt - Dårligt gående		Sidemandsoplæring	Lars	1.jan	28.jan	Ingen behov for dyrlæge udover ugebesøg
Dyrlæge kontakt	Er med ved dyrlægebesøg	Hver uge		Lars	1.jan	28.jan	Varetager selv dyrlæge kontakt
Dyreregistrering	Foretage alle registreringer	Daglig registrering	Sidemandsoplæring	Pia	1.jan	14.jan	
Hente køer til robot	Sikre alle køer malkes korrekt og inden for de planlagte intervaller	Skrive køer op til malkning 1. kalvs 3 gange / døgn Øvrige 2 gange / døgn	Sidemandsoplæring	Lars	1.jan	14.jan	Max 1 alarm natten / måneden
Rengøring og strøelse af senge	3 gange nedskrabning og 1 gang strøelse dagligt, og se køer samtidig	1 nedskrabning + 1 strøelse morgen + goldkøer (1 time) Om eftermiddagen 15 min	Sidemandsoplæring	Lars	1.jan	2. jan	Rene dyr og senge under 150.000

Mini mus 1 side – efterfølgeren på den gode jobstart

Værktøjerne er udviklet af Læsnådgiverne og medfinansieret af midler fra Promillestiftelsen for landbrug

MUS – samtale med dine medarbejdere

Start med at gennemgå referatet fra sidste MUS samtale (hvis det foreligger).

Dagsorden	Handlinger/beslutninger	Ansvarlig/deadline
1) Opgaver og ansvarsområder		
2) Samarbejde		
3) Hvad vil du gerne blive bedre til?		
4) Øvrige forhold på arbejdspladsen		
Dato for næste samtale		

Værktøjerne er udviklet af Læsnådgiverne og medfinansieret af midler fra Promillestiftelsen for landbrug

Guide til MUS-samtalen

Denne guide er en vejledning og tjekliste til kvægbrugere, der godt og sikkert vil i gang med MUS-samtaler.

Hyppige korte samtaler med medarbejderne giver dig som arbejdsgiver følgende udbytte:



Anders And får kunstigt åndedræt fra middelalderen

- Hvilke opgaver ønsker jeg, som leder, at du bliver bedre til/har mere fokus på.
- Hvad skal der til for at blive bedre? Fx: oplæring, kursus, tid, tekniske hjælpemidler, bedre info mv.
- Skriv beslutning på forandring/forbedring + ansvarlig og deadline

4) Øvrige forhold på arbejdspladsen:

- Hvordan passer arbejdstiderne i hverdagen, weekenden og i forhold til familien
- Mangler i arbejdet. Fx: støj, arbejdstøj eller sikkerhedsudstyr
- Skriv beslutning på forandring/forbedring + ansvarlig og deadline

Facebook page for **KoLedelse** (Professional services · Tilføj en kategori).

Side | Aktivitet | Indblik | Indstillinger

Opbyg målgruppe | Hjælp

365 synes godt om

Anja Overgaard Revsbeck, Vibeke Fladkjær Nielsen og 7 andre synes godt om dette.

Få personer i nærheden af Aarhus til at klikke på Synes godt om for din side.

Promover side

Inviter dine venner til at synes godt om KoLedelse

Anne Marcher Holm Inviter

Anette Højgaard Andreasen Inviter

Se alle venner

Side | Aktivitet | Indblik | Indstillinger

Opbyg målgruppe | Hjælp

DENNE UGE

62 Synes godt om for side

1.566 Rækkevidde for opslag

ULÆSTE

0 Notifikationer

0 Beskeder

Seneste

2014

2013

Se din annonce her

KoLedelse

KoLedelse er go' ledelse i kvægbruget

Synes godt om side · 365 personer synes godt om denne side.

Promover side

Lean erfadag hvor vi (primært Lean rådgivere og enkelte Lean landmænd) først besøgte Hvornum maskinstation hvor de især har meget fokus på spildtid og systematik (5S). Dernæst snakkede vi nye ledelsesværktøjer herunder den gode jobstart og miniMUS. Find dem på www.arbejdsplan.kvaeg.dk OBS Bemærk "NEW DEERE" traktoren Mvh Ulrik Toffegaard, VFL (36 billeder)

PERSONER

365 synes godt om

Anja Overgaard Revsbeck, Vibeke Fladkjær Nielsen og 7 andre synes godt om dette.

Få personer i nærheden af Aarhus til at klikke på Synes godt om for din side.

Promover side

Inviter dine venner til at synes godt om KoLedelse

Anne Marcher Holm Inviter

Anette Højgaard Andreasen Inviter

Se alle venner

FLERE VENNER (1)

Torben Vestergaard Web

Facebook page for KoLedelse, viewed on a desktop browser. The page shows the profile header, navigation tabs (Side, Aktivitet, Indblik, Indstillinger), and a list of notifications. A sidebar on the left contains a list of favorite links, and a sidebar on the right shows a list of friends.

Page Header: KoLedelse | Ulrikvill | Startside | Find venner

Navigation: Side | Aktivitet | Indblik | Indstillinger | Opbyg målgruppe | Hjælp

Notifikationer:

- Beskeder
- Planlagte opslag
- Kladder
- Inviter venner til at synes godt om denne side
- Inviter dine venner til at synes godt om KoLedelse
- Anne Marcher Holm [Inviter]
- Anette Højgaard Andreasen [Inviter]
- Ivan Damgaard Christensen [Inviter]
- Torben Vestergaard [Inviter]
- Se alle venner
- Promover side
- Del side
- Få klik på din hjemmeside
- Få de personer, du har interesse i, til at besøge dit website
- KoLedelse [Promover website]

Seneste notifikationer:

I dag

- Mads E. Mortensen slog noget op på din tidslinje. "Som praktikant på ko..." 11:27
- Bjarne Thomsen og Jørgen Schmidt synes godt om dit opslag. "Lean erfadag hvor vi..." 09:58
- Torben Pedersen delte dit billede. "Se her Brian" 06:44

I går

- Dorte Nielsen, Villads Peder Jørgensen og Helle Larsen synes godt om KoLedelse. 21:26
- Jesper Sanko, Nikolaj Troelsen og 3 andre synes godt om KoLedelse. 15:04

13. december

- Michael Stadsholt, Niels Hansen og 3 andre kommenterede dit billede. 15:04
- Rasmus Hauge, Leo Hansen og 41 andre synes godt om KoLedelse. 11:00

12. december

- Kim Westergaard, Peter Stenger og Rasmus Mouritsen synes godt om dit billede. 20:55
- Pia Leicht synes godt om dit opslag. "Lean erfadag hvor vi..." 17:26
- Ester Bjerregaard Brezuleanu kommenterede dit billede. 16:10
- Ester Bjerregaard Brezuleanu synes godt om dit billede. 16:09
- Mads E. Mortensen kommenterede dit opslag. "Lean erfadag hvor vi..." 15:02
- Mads E. Mortensen har delt dit opslag. "Lean erfadag hvor vi..." 15:01
- Mads E. Mortensen synes godt om dit opslag. "Søren Svenggaard og j..." 14:03
- Mads E. Mortensen synes godt om et link på din tidslinje. "Få hjælp til at sætt..." 14:01

Slut på notifikationer. Se tidligere aktivitet i Aktivitetsslog.

Profile Picture: Søren Askjær Midtgaard

Activity:

- Blev venner med Thomas Andersen og 4 andre personer
- 2 fælles venner: Jeppe Bomann og Pernille Hjortkjær

Friends List:

- Pernille Hjortkjær
- Christine Werlauff
- Asta Lund Mathiesen II
- Jannik Toft Andersen
- Dorte Marcussen
- Anja Overgaard Rev...
- Niels Møllerup
- Kirstine Svenningsen
- Trine Malm Clem...
- Søren Askjær Midt...
- Jeppe Bomann
- Helle Birk Domino
- Jens Faurholt
- Mariene Balle Ande...
- Jette Nissen
- Eske Harboe Høj Laursen
- Ivar Ravn
- Johannes Frandsen Dan...
- Ivan Damgaard Chr...
- Anette Højgaard Andreasen
- Torben Vestergaard

Harmoni på bedriften

- Værktøjet består af
 1. En udviklingsplaner som præsenteres i etaper
 2. Etaperne er tilpasset det optimale mandskabsbehovet og maskinbehovet for bedriften
 3. Udviklingsplanen præsenteres for kommunen og man indgår en dialog omkring udviklingen af bedriften

Værktøjerne til at lave udviklingsplanen

1. Økonomianalyse af kapacitetsomkostninger mm.
2. Registrering af arbejdsforbruget på bedriften
3. Registrering af maskinforbruget på bedriften
4. Gennemgang af staldanlægget
5. Logistik analyse af bedriften
6. Interview af ejer omkring strategien og visioner



Hvad tænker vi 2015 og 2016 at bruge feltstudier til (UTJ projekt)

- På udvalgte kvægbedrifter to dages etnografisk feltarbejde med lederen og ansatte
- Gennem den etnografiske metode kan der opnås indblik i landmandens behov inden for ledelse, og sættes gang i en selvrefleksion gennem den antropologiske analyse.
- Traditionelt har **man/vi spurgt landmanden om hans/hendes behov.**



- Erfaringerne er dog ofte, at **landmanden ikke kender sine reelle behov**, fordi han/hun ofte har indarbejdet vaner og rutiner, som de ikke er bevidste om, og derfor ikke reflekterer over i dagligdagen.
- Udviklingen af ledelsen vil efterfølgende blive fastholdt og udviklet via forandringsledelse,

Eksempel; Ønsket om at blive en **bedre daglig leder**, Dette nedbrydes i delmål samt fordeles tidsmæssigt.

- 1 delmål. Sig god morgen (*HP for hvordan gøres dette, adfærden*)
- 2 delmål. Kom forberedt og til tiden mht. ugemøder. (*kan/skal yderligere nedbyrdes*)
- 3 delmål.....

- Antropolog (2015) og Leanrådgivere

Aktivitet 5 - Forandringsledelse indenfor landbruget

Journalnr 14-0546959

[illegible]



VIDENCENTRET FOR LANDBRUG

Tværfaglig ledelsesworkshop

17. december 2014

Nyt visualiserings-/beslutningsværktøj til
landmanden – erfaringer med værktøjet
v/ Arne Munk



PARTNER I
DLBR

Visualiseringsværktøj for kvægbrugere – redskab til at skabe overblik og ejerskab



Ideen med visualiseringsværktøjet er på en enkel måde at sætte en proces i gang hos landmanden, hvor **han skal tage stilling til, hvilke mål han har for sin bedrift, hvilke forhindringer der er på vej til dette mål, og hvorledes han overkommer disse forhindringer.** Derefter kan han sammen med sin rådgiver afklare, hvilke tiltag der skal sættes i værk og i hvilken rækkefølge, samt hvorledes der bliver fulgt op på tiltagene. Visualiseringsværktøjet medfører derfor også, at landmanden (og rådgiveren) er bedre forberedt til rådgivningsbesøgene.

Visualiseringsværktøj til kvægbrugere

- Formål
 - At udvikle et effektivt visuelt værktøj, der motiverer økologiske mælkeproducenter til at omsætte beslutninger til handling og opfølgning,



Visualiseringsværktøj for kvægbrugere



Videreudvikling af 'HighCrop'
– udviklet og afprøvet i 2014

Projektdeltagere:

- Jens Thomsen
- Søren Lykke Jensen
- Erik Fog
- Arne Munk



STØTTET AF
mælkeafgiftsfonden

Visualiseringsværktøjet - effekt



- Landmanden reflekterer og overvejer sin situation grundigere end, hvad der normalt er rammer til på et rådgivningsbesøg,
- Han er langt bedre forberedt, når han modtager rådgivning.
- Visualiseringsværktøjet giver landmanden ejerskab over sine beslutninger, og motiverer ham til at omsætte beslutninger til handling og opfølgning.
- Sluteffekten bliver bedre økonomiske resultater.

Billedværktøjerne kan købes her:

http://netbutikken.vfl.dk/pl/Økologi_38.aspx

Økologi



Billedværktøj - redskab til
optimering af planteavl på
økologiske bedr.

Pris: DKK 100,00



HighPerformance
Billedværktøj (Kvæg)
Optimering af øko. kvægdrift

Pris: DKK 187,50





VIDENCENTRET FOR LANDBRUG
Kvæg

Projekt Helhedsorienteret ledelse. Tværfaglig Ledelses Workshop 17 dec. 2014

Input fra rådgiverne

PARTNER I
DLBR
DANSK
LANDBRUGSRÅDGIVNING

Projektet er medfinansieret af midler fra
Promilleafgiftsfonden for landbrug

Spørgsmål

Spørgsmål rådgiverne blev stillet:

- Hvilke typiske udfordringer møder vi som rådgivere hos landmanden?
- Hvordan er som rådgivere selv udfordret?



Arbejdsmiljøet og udfordringerne derude!

HR- og Arbejdsmiljørådgiver Hans Jürgen Dethlefsen

Udfordringerne: arbejdsmiljøet

- **Landmanden som rollemodel**
 - Glemmer ofte selv at overholde reglerne!
 - De ansatte især de unge ser at chefen glemmer at passe på
- **Får ofte først opdateret og ajourført sin APV – når AT ”melder sin ankomst” – så er det en ommer (3 år).**
 - Har ikke fået fulgt op på APV mm. De samme fejl går igen, når vi kommer igen x år efter
 - De ansatte især de unge ser at chefen glemmer at passe på – hvorfor skal jeg/jeg er ”Tarzan!”
- **Forståelse for og brugen af værnemidler m.m.**
 - Chefen glemmer ofte selv at bruge værnemidlerne.. så bruger de ansatte dem heller ikke
- **Det naboen der kommer til skade – vi passer på...**
 - Vi passer da på her - sådan har vi altid gjort -
- **Udfordringerne derude: er at få ansatte og arbejdsgivere til at indse, at de også kan blive ramt af ulykken og at det ikke kun er ”naboen”...**



Udfordringer omkring ledelse hos landmand og ledelsesrådgiver

Ledelsesrådgiver, Anne Jacobsen
Kvægrådgiver, Peter K. Møller

Landmandens udfordringer

- Har svært ved at delegere ansvaret
- Har et billede af, at hvis han selv løste opgaven, vil det være fejlfrit og har derfor svært ved at acceptere præstation under perfekt
- Har tendens til mågeledelse: Find ti fejl, og er ikke gode til at anerkende
- Måler medarbejderne mere på resultater end på indsats
- Har ikke forståelse for, at medarbejderne ikke får gjort tingene helt færdige, når han kommer og deler nye opgaver ud.
- Når de har driftsledere, oplever mange at driftslederen mangler overblik og prioriterer forkert.

Landmandens udfordringer

- Har for travlt og mangler ofte selv overblik – løser de opgaver, der springer mest i øjnene. Ikke altid de vigtigste
- Dårlig planlægning af udskiftning af medarbejdere (praktikperioder/skoleperioder). Manglende overlab og mulighed for sidemandsoplæring
- Mangler overvejelser over kvalifikationer hos nye medarbejdere og evt. vurdering af om andre i organisationen kunne løse opgaven.
- Organisationstilpasning når der sker skifte i produktionsomfang, ændringer i ejers egen rolle i virksomheden
- Prioritering af egen tid til ledelses opgaver

Rådgiverens udfordringer

- Tålmodighed, når kunden har svært ved at forstå og/eller udøve ledelse
- At huske helikopterturen og evaluere, om jeg vælger de rigtige værktøjer, eller bare de nyeste
- At acceptere, at udviklingsprocesserne tager tid (og koster penge)
- For meget fokus på rationalisering frem for at arbejde lean
- At huske, at selvom jeg har sagt det samme mange gange, så er det ikke kendt stof for den, der hører det for første gang
- At finde grænsefladerne over mod fagkolleger i kvæg, svin.

De 5 vigtigste

- Erkendelse hos landmanden af at indsats på ledelse gør en forskel
- Skabe tid, rum og engagement til at påbegynde forandringen
- Tålmodighed og vedholdende indsats – Opfølgning, opfølgning..
- Involvering og motivation hos medarbejdere
- Hvor meget tid bruges, der på ledelse i små organisationer?

LEAN når...

... landmanden har for meget om ørerne!

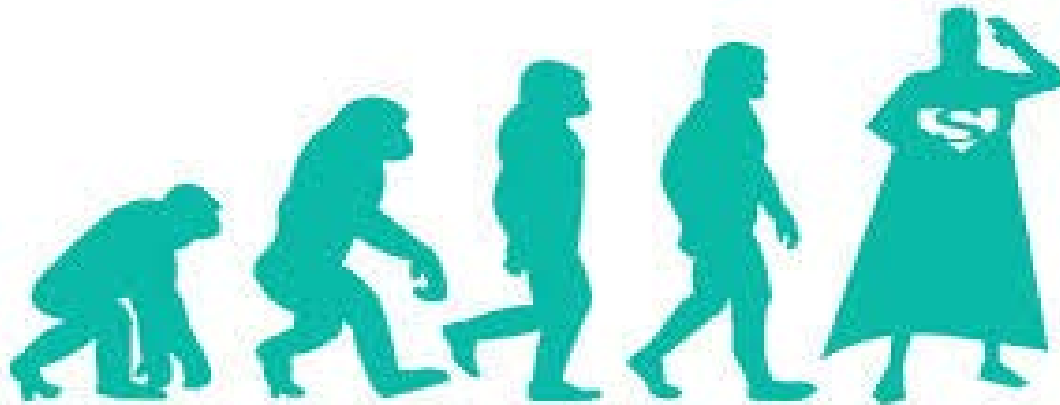


*Ved Lean rådgiver Camilla
Bak, Syddansk kvæg*

LEAN når...

... landmanden ønsker at skabe engagement og

MOTIVATION



UNMOTIVATED – BORED – HAPPY – LOYAL – SUPERHERO!

LEAN når...

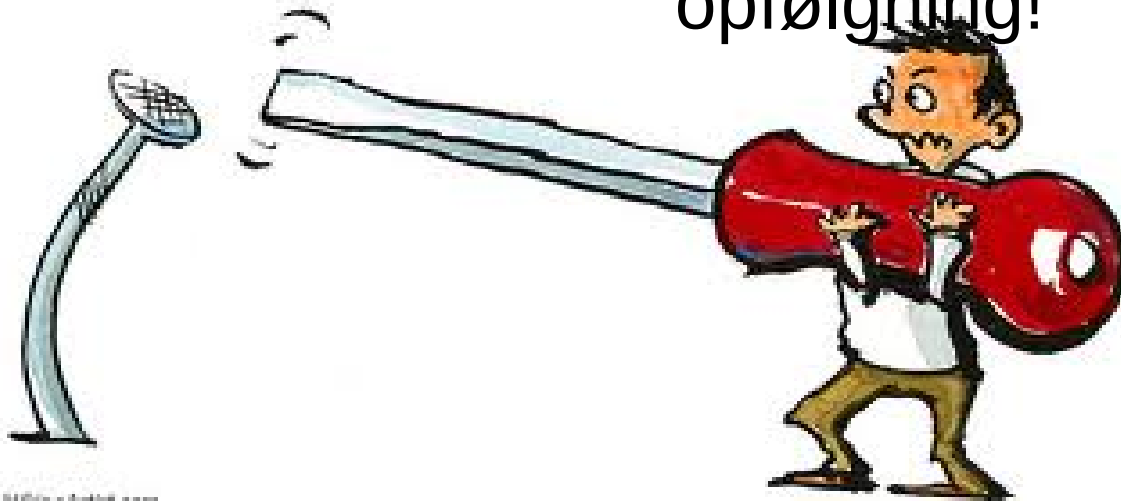
... landmanden føler han kan
få mere ud af sine ansatte!



Meen det kræver sin mand...

... at være den gode LEAN-leder,
LEAN-værktøjerne skal bruges korrekt for **succes**

OG LEAN-lederen skal guides gennem opstart og
opfølgning!



Der efterspørges...

- Hjælp til at sammensætte/ansætte det stærkeste team
- Arbejdsfordeling – spil de ansatte gode
- Indkøring/opstart af nye ansatte



LEAN-konsulentens udfordringer...

- Sælge/lave opfølgningsforløb
- Løbende telefonisk opfølgning
- Skabe LEAN-udvikling

+ flere kasketter

Kvægbrugskonsulent vs. LEAN-konsulent



Opsummering

- Landmænd opleves at efterspørge:

1. Struktureret igangsættelse/opfølgning af LEAN
2. Hjælp i ansættelsesprocessen
3. Overblik til sammensætning af arbejdsteamet
4. Struktureret indkøring af nye ansatte



LEDELSE

Problemløsning på staldgangen

Jette Sandager, Svine og Ledelsesrådgiver

Ledelse

Landmandens Udfordring

- Ejer er ikke glad for at være i stalden
- Dan er ikke dygtig nok, og gør ikke hvad der bliver sagt
- Karina gør det godt
- Dårlig stemning i stald og i pauserne
- Dan og Karina holder pauser i bilen
- Sprog
- Manglende interesse i dagligt arbejde
- En medarbejder for lidt

Ledelse

Aftale

- 2 til 3 staldbesøg med fokus på medarbejderne
- Arbejde sammen med medarbejdere samtidig med interview
- Aflevering af opgaven sammen med Tove Goldbeck Jensen
- Opfølgning

Ledelse

Udfordringen

- Ejer vil gerne bestemme, sendte en lang mail med hvad jeg skulle gøre inden besøget
- (introvert) Højt D og C Mellem S
- Har bestemt sig på forhånd hvem der ikke passer ind
- To udlændinge der ikke siger "deres mening"
- Retur brev fra ejer

Ledelse

5 vigtige punkter

- Vær klar på forskellene mellem ansatte, Ejer og dig selv (DISC, Introvert / ekstrovert)
- Spørgeteknik
- Selv på en given opgave skal der spørges ind til hvad der forventes af dig som rådgiver
- Vær ikke forud indtaget
- Vær klar i tilbagemeldingen, også selvom du kommer uden for din komfortzone.

- Dennis Calender, HR og arbejdsmiljø rådgiver, Landbo Syd

UDFORDRINGER

- Adfærd hos landmanden i forhold til sit arb.miljø
- Udfordringen med Dansk arbejdskraft i forhold til udenlandsk...
- Udfordringen med at det er her og nu problemet skal løses (konflikt, fagforening, nyt personale, mv)
- Dårlig økonomi i forhold til vilje (lav måske forkert prioritering)
- Stress påvirkning, resignation.....

APV i det vestjyske

- Typiske udfordringer hos kunderne
- Hvordan er vi selv udfordret
- "De 5 vigtigste"

Erik A. Kjeldsen



Udfordringer

- **Gylle**
- **Højtryksrensning**
- **Foderlade**
- **Arbejde i højden**
- **Kemirum**
- **Store dyr**
- **Ensidigt gentaget arbejde**
- **Traumatiske hændelser**

Gylle

- Fortanke med dårlig afdækning
- Gylletanke med bevoksning og stablede materialer omkring
- Pumper med uafskærmede remskiver og aksler
- Dårlig sikkerhedsskiltning



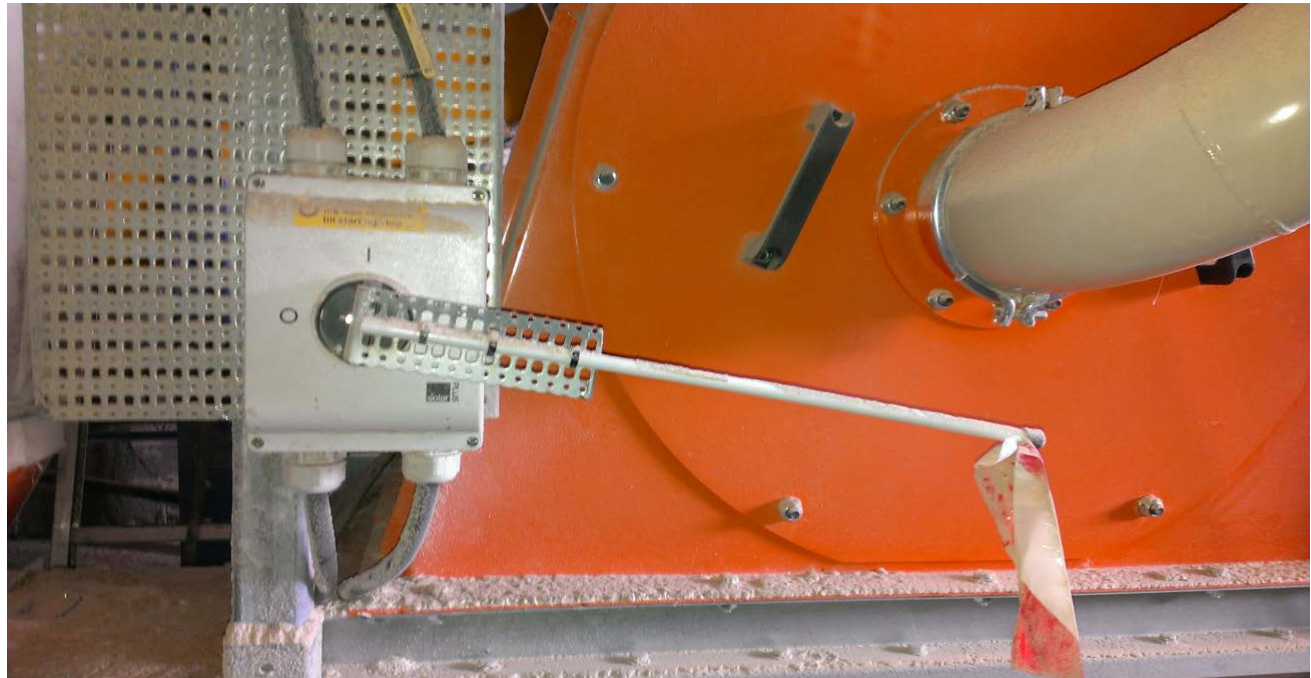


Højtryksrensning

- Strips på håndtaget
- Sikkerhedsudstyr
- Lange dage med få pauser

Foderlade

- Støv
- Slaglemøller (afbryder)
- Blandekar (afbryder)
- Løse stiger og dårlige gangbroer (højder)
- Bigbags m. mineraler



Tagarbejde – arbejde i højden

- Uden sikkerhedsudstyr
- Uden erfaring



Kemi på bedriften

- ArbejdsPladsBrugsanvisning (APB)
- Opbevaring
- Håndtering – specielt rengøringsmidler i stald
- Værnemidler og øjenskyller
- Oprydning i kemirum



Ensidigt gentaget arbejde

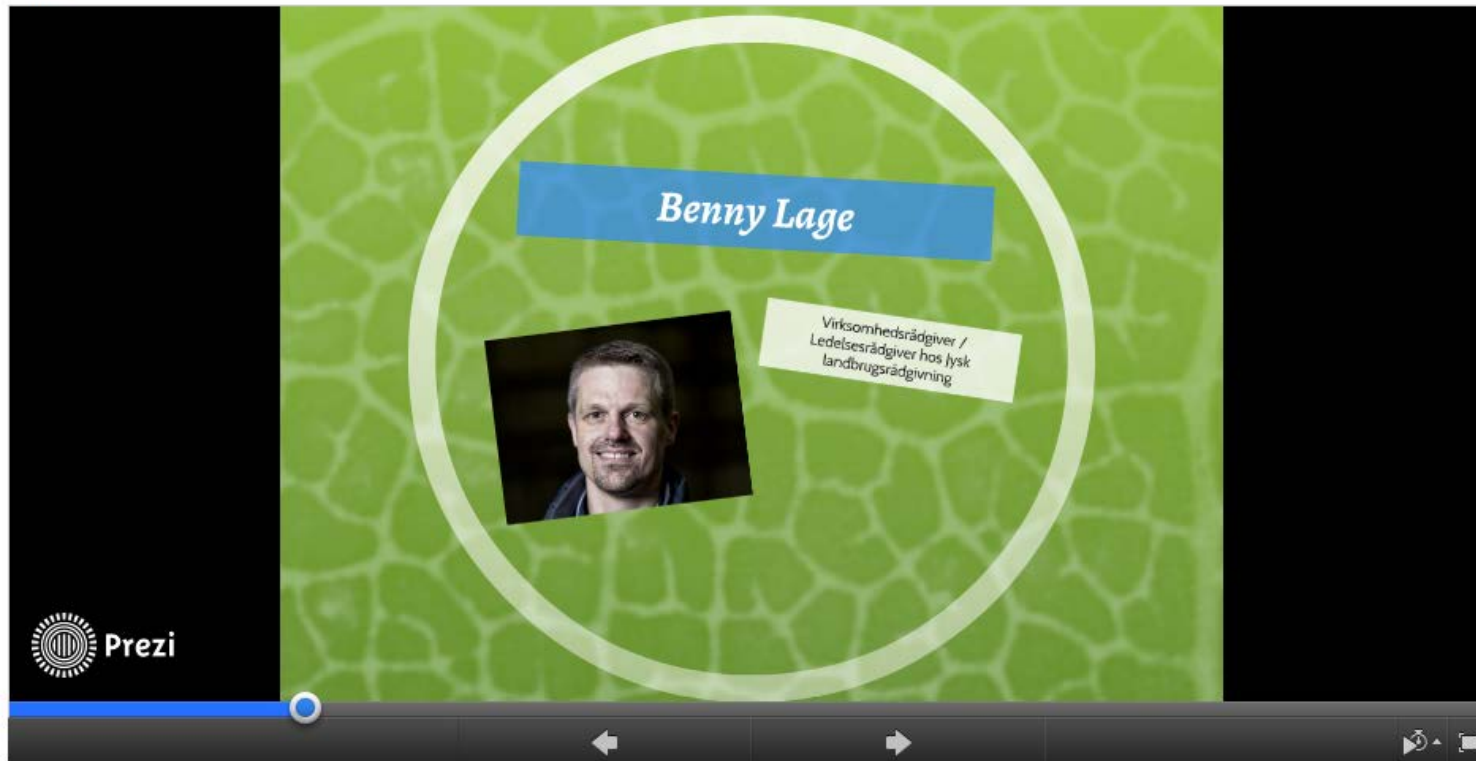
- **Køer:** **Malkning**
 Rensning af sengebåse
- **Grise:** **Arbejde med smågrise i farebokse**
 (Kastration, injektioner osv.)
- **Mink:** **Ujævne køregange**
 Skubning af gylle i render
 Pelsning
- **Mark** **Sidestillinger i førerhuset**
 Lange dage

Hvordan er vi selv udfordret?

- Delt imellem planterådgivning og arbejdsmiljø
- "Skal opgave" = modvilje og dårlig stemning
- Tidskrævende = dyrt for kunderne
- Konkurrence fra private rådgivere der "scanner" Arbejds Tilsynets hjemmeside

”De 5 vigtigste”

- **Gylle**
- **Arbejde i højden**
- **Højtryksrensning**
- **Foderlade**
- **Kemi**

 Make a copy Share

Embed

 Like Public & reusable

Helhedsorienteret ledelse - tværfaglig workshop

No description

by Benny Lage on 17 December 2014 •  1  Tweet  0

More presentations by
Benny Lage

http://prezi.com/k9sy-8m3qkmi/?utm_campaign=share&utm_medium=copy

Input fra Inger Marie Antonsen, Centrovice

Få den rigtige ansat

Sikre den rigtige udførelse (SOP , tjek lister)

Opbygge tillid, indrømme fejl

Kommunikation

De 5 vigtigste

1. Ansættelse (metode, kritisk)
2. Bevidsthed om kommunikation
3. Rutiner- oplæring (brug SOP)
4. Sparring – bevidsthed om ledelse
5. Lær noget af det (LM lærer noget af ledelse)

Økologiske æg fra
Niels &
Grete



Når man kan og vil selv 😊



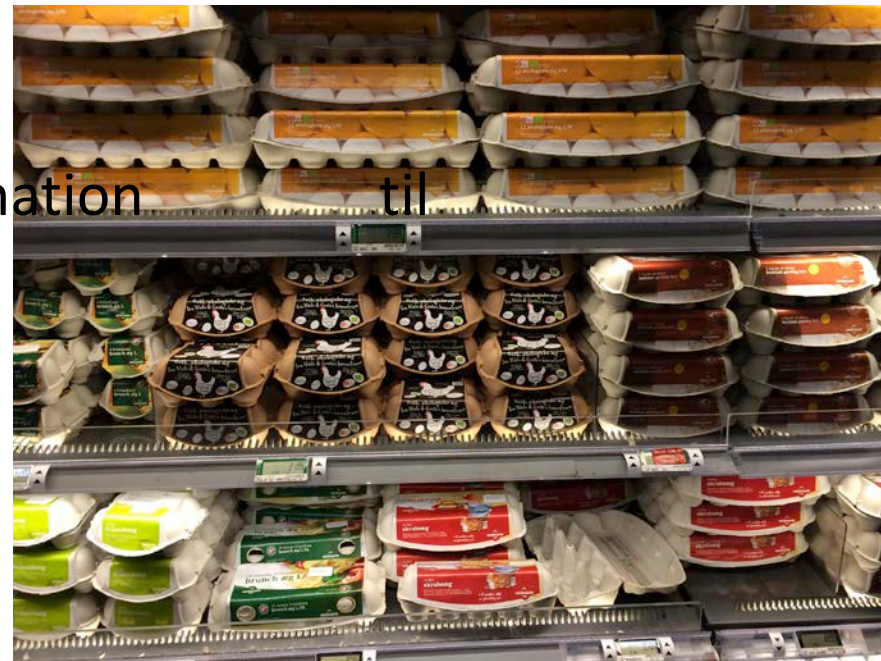
Baggrund

- Køb fritidsbrug 1989
- Omlagt til økologi i 1995
- 24000 høns og 36000 hønniker
- 180 Ha foderproduktion til eget forbrug
 - Hønsegårde, grovfoder, korn, overdrev og naturarealer
- + 12000 høns og 62 Ha pr 31/12



Hvad

- Vi producerer økologiske æg, som håndsorteres og håndpakkes direkte fra staldene.
- Æggene sorteres, pakkes og leveres hver dag til butikkernes hylder
- Læggedatoen angives i stedet for pakkedato
- Med æggebakkerne leveres information til forbrugeren i form af tekster på bakkerne og indlægsedler



Konceptet bygger på 4 ben

- Oprindelse
- Friskhed
- Bæredygtighed
- Naturlighed



Fokus

- Hønsene skal have mulighed for at udfolde deres naturlige adfærd
- Engagement – Medarbejdere, ejere, kunder og forbrugere
- Kvalitet
- Forbrugeroplysning
- Bæredygtighed
 - Miljø
 - Velfærd
 - Madspild



Hvorfor ????

- Udfordringen
- Engageret del i hele værdikæden
- Formidle fortællingen om økologisk ægproduktion
- Skeptiske overfor øget økologisk industrialisering
- Nej til "BILLIG, BILLIG, BILLIG....."



Når man presser prisen er der 3 til at betale

- Landmanden
- Dyrene
- Miljøet



Ansatte

- 6 fuldtidsansatte – heraf en modul 2 elev
 - 2 fra Ukraine (6 og 7 års ansættelse)
 - 1 fra Lithaun (6 års ansættelse)
 - 2 fra DK (2 og $\frac{3}{4}$ års ansættelse)
 - Elev fra DK ($\frac{1}{2}$ års ansættelse)
- 4 fritidsansatte – gymnasieelever
- Børn og svigerbørn
- Niels og Grete



Krav til alle ansatte – og os selv

- Ærlige (medarbejder)
- Engagerede (Niels og Grete)
- Pligtopfyldende (medarbejder og N&G)

Der er ikke plads til afvigelser på disse punkter



Arbejdsforhold

- Ordnete forhold
 - Kontrakter og efter overenskomst
 - OK fra arbejdstilsynet
 - Åbenhed – kommunikation
 - Alt kører "efter bogen"
- N&G er en del af det daglige arbejde
- Den enkelte skal kende arbejdsopgaver og kravene
- Der er høj grad af frihed, men også ansvar – tingene skal være i orden (dyrevelfærd, håndtering af ordrer, arbejdstider, fridage...)



Dagligdagen

- Forhold medarbejderne indbyrdes
 - Kultur, hjælp til nye, modtage ordrer, engagement/ansvarlighed
- Der daglige rutiner – medarbejderne planlægger selv, og en del har fri når arbejdet er gjort
- Frihed under ansvar – retter selv egne fejl
 - Grøften, small i M/L bakker
- Ingen råben og alle taler pænt
- Vi arbejder alle på samme niveau

Idealsituationen

- Driftleder til at aflaste Niels
- Ingen udlændinge
- Bedre socialt miljø
- Bonusordning, der belønner dem der gør indsatsen



Ledelse

- Hvad er god ledelse
- Hvordan holder du dig opdateret
- Hvem søger du sparring hos
- Ledelsesmæssige udfordringer hos os
- Hvad vil du blive bedre til ??
- LEAN

Typiske spørgsmål fra
lederkursus

Jeg tror ikke på at ledelse er en videnskab !!!

Ledelse er en naturlig evne (som salg – kan ikke læres !!!) – kun forbedres

Ledelse – er det en videnskab ??

- Autodidakt ledelse (fortid salgschef)
- De driftsledere vi har haft, har haft svært ved at lede sig selv
- N&G ser ledelse som et fælles ansvar mellem ansatte og chef/ejer
- Der er en række opgaver som skal løses, og det lægger vi en plan for. Arbejdsopgaverne fordeles under hensyntagen til kompetencer
- Ansvar er ikke noget man får, men noget man tager

Ledelse i landbruget – hvad sker der ??

- Bedrifterne bliver større – kræver flere ledere (medarbejdere der har specifikt ansvar)
- Ledelse i landbruget skal udføres med baggrund i de arbejdsopgaver der er
- Der skal bruges selvstændige kompetencer – skal kunne agere og handle selvstændigt

Hvilken rådgivning har N&G behov for

- Pt anvender vi ikke rågivere
- Vi har meget fokus på virksomhedens udvikling (professionel bestyrelse ??)
- VL-gruppe - Ledererfaggruppe
- Forsøger at finde selvstændige medarbejdere – kræver ikke meget ledelse

HVAD MENER I ???

Fortsæt udviklingen af konceptet og forretningen. NYT, NYT, NYT.....

- Stilstand er tilbagegang
- Videreudvikling af markedsstrategi, salgsplaner, koncepter, nye produkter osv.
- Nye kundemuligheder
- Nye markeder
- Nye fortællinger
- Når forretningen er i gang opstår masser af nye muligheder

Erfaringer/oplevelser

- ”nej, hvor er er jeres hjemmeside dejlig, både fotos og beskrivelser er simpelthen SKØNNE - jeg købte jeres æg hos Føtex i dag, blev glædeligt overrasket over at finde andet end Hede og Danæg som jeg aldrig ville købe, (heller ikke deres økoæg).”
- Hej med jer. Er det muligt at komme på besøg hos jer og se jeres produktion? Det kunne min mand og jeg nemlig godt tænke os

Hvad kom først – hønen eller ægget ???



Indkøbsdirektør DS:

”Normalt overlever et produkt som jeres max 1 år. Det er meget imponerende som jeres produkt sælger”

Tilmelding workshop Ledelse - 17. december 2014 - Jørgen og Ulrik

Antal	Navn	Rådgivningsvirksomhed
1	Inger-Marie Antonsen	Lean & kvægkonsulent
1	Karen Freiesleben	Lean og arbejdsmiljørådgiver
1	Jette Sandager	Lean og Svinerådgiver
1	Ann Frost	Arbejdsmiljøkonsulent
1	Erik Kjeldsen	Arbejdsmiljøkonsulent
1	Benny Lage	Virksomhedsrådgiver
1	Karin Møller Larsen	Arbejdsmiljøkonsulent
1	Michael Mortensen	Arbejdsmiljøkonsulent
1	Dennis Calender	HR og Arbejdsmiljøchef
1	Hans Jürgen Dethlefsen	Arbedsmiljø- & HR-konsulent
1	Peter K. Møller	Lean & kvægkonsulent
1	Anne Jacobsen	Ledelseskonsulent
1	Camilla Bak	Leanrådgiver

13

	Faktura til Jørgen Kroer
	Faktura til Ulrik Toftegaard

VFL:

1	Ulrik Toftegaard	VFL,Kvæg
1	Jørgen	
1	Birgit	Sekretær
1	Vibeke Nielsen	Lean konsulent
1	Arne Munk	
1	Niels Riis	Økologisk ægproducent
6		

total 19

Centrovic	Inger-Marie Antonsen (ima@centrovic.dk);
DLS (sydhavsøerne)	Karen Freiesleben (Karen.Freiesleben@dlsyd.dk)
Gefion	Jette Sandager (jas@gefion.dk)
Gefion	af@gefion.dk
Heden og fjorden	ekj@hfic.dk
JLBR	bel@jlbr.dk
LandboNord	'Karin Møller Larsen' (kml@landbonord.dk)
landboNord	mim@landbonord.dk
LandboSyd	dca@landbosyd.dk
LandboUngdom	hjd@vfl.dk
LMO	Peter K Møller (PKM@lmo.dk)
LMO	aej@lmo.dk
Syd dansk kvæg	clb@sd-k.dk

VFL,Kvæg

VFL, Økonomi og Virksomhedsledelse

VFL, Økonomi og Virksomhedsledelse

VFL, Økologi



18. december 2014

Projekt Helhedsorienteret ledelse. Input fra Tværfaglig ledelses workshop den 17. december 2014 på Kold- kærgaard konference center

Formålet med workshoppen var:

- at komme med indspil omkring udfordringer med ledelse – via de tre fag felter arbejds- miljø, HR og Lean
- at få indblik i hvilke ledelsesaktiviteter der er fastlagt i 2015

Dagens program

9.30 - 9.45 *Velkomst og forventningsafstemning*
- Baggrund for workshoppen

9.45 – 11.00 *Erfaringer fra nyeste ledelsesundersøgelser samt planlagte projektaktiviteter i 2015 fra Videncentret for Landbrug*

11.10 – 12.15 *Ti minutters indlæg fra hver DLBR rådgiver*

- Hvilke typiske udfordringer møder vi hos landmanden?
- Hvordan er vi selv udfordret?

12.15 – 13.10 *Frokost*

13.10 - 14.00 *Indlæg fra virksomhedsejer og - leder Niels Riis, Hadsten, økologisk ægproducent med 4 ansatte - www.nielsoggrete.dk*

Hvilke udfordringer og perspektiver har han omkring, Ledelse, Lean og Arbejdsmiljø

14.10 - 15.15 *Diskussion og opsamling af de 10 vigtigste udfordringer*
Hvad giver mest værdi for:

- Landmanden (virksomhedslederen)
- Rådgiverne (hvilke nye kompetencer kalder rådgiverne på)

15.15 – 15.30 *Afslutning og evaluering*

Kort notat fra workshoppen

Forventninger til dagen

- Hvordan sælges ledelsesrådgivning ind omkring Arbejdsmiljø, HR og Lean
- Udvide ens netværk
- Blive inspireret til nye ting /adfærd
- Hvad findes der af værktøjer indefor dette område/overblik
- Hvilke SEGES aktiviteter er der i 2015 og 2016 omkring Ledelse

Fremtidige behov

- App hvor ledelse (HR, LEAN og Arbejdsmiljø) er tænkt sammen
- Hvad er tilstanden på virksomheden – f.eks. "Safety on the farm"

Input fra indlæggene

Se slide præsentationerne fra VFL og rådgiverne

Pointer

- Lære det fra starten af
 - o Arbejdsgiveren er en vigtig rollemodel
 - o Lære på landbrugsskolen
- Være klar i din tilbagemelding også selvom du kommer ud for din komfortzonen – ærlighed og udfordre dem
- Forventningsafstemning er super vigtig
- Behovet er stort, kom ud over i stepperne
- Behov for personlig coaching/sparring
- Hvordan sikres kvalitet i rekrutteringen"
- Finde kundens vilje til at investere

Opmærksomhed

- Sælge Ledelse ind, blive ved og holde fast
- Fra ansatte til mellemlider og fra mellemlider til leder, klar rollefordeling
- Hvad skal en APV indeholde- mangler en præcis opgørelse
- De fleste landmænd fra DISC er DC- introverte-

Input fra Virksomhedsejer og leder Niels Riis, Æg producent

Se vedlagt præsentation

6 fuldtidsansatte, brudt ud af fællesskaber anpartsselskaber, branding lægger historie i æggene. Lægger værdier i historien herunder engagement.

Tre krav til ansatte

- Ærlige
- Engagerede
- Pligtopfyldende

Jobcentret- hellere have jobformidlingen da han via jobcentret får en 500 – 600 ansøgere fra kokke og alt muligt andet- det er spild af tid

Oplæring – side mandsoplæring, dog en udfordring omkring at de udenlandske føler arbejdet bliver taget fra dem når den nye starter

Kunne blive bedre til at anerkende, dog fået anerkendelse omkring pris (publikumsprisen) & fødevareprisen 2014 – det giver noget især overfor de ansatte, også facebook anerkendelse

Ansvar er ikke noget man får men noget man tager, ifølge Niels

Ledelse er et fællesansvar mellem de ansatte og chef/ejer

Udfordringer for Niels

- Ved kommende udvidelse, rollefordelingen for Niels mellem en meget driftslederpræget rolle i forhold til markedsføring/salg rolle
- Ledelse i fremtiden, vil gerne kun danske ansatte- hvordan skal dette ske

Input fra gruppearbejdet

Diskussion af de vigtigste udfordringer fra i dag

1. Hvad giver mest værdi for landmanden?
2. Hvilke krav til rådgivningens fremtidige kompetencer?

Spørgsmål	Gruppe 1	Gruppe 2	Gruppe 3
1. Landmanden	Det rette hold, rette mand til at udvikle medarbejderne til at følge med	- Afdække behovet hos LM- huske at de er forskellige, - mød dem der hvor de er - Kort langt sigte	- Erkendelse -> handling - Strategi + proces små spiselige bider - Hvordan får vi LM reelt til at få det solgt/hjælpe landmanden - Tag erfaringerne fra Turn around- tag pengene for det samt fortælle hvad det reelt giver (hvad er der at tjene)
2. Rådgivningen	- Menneskekendskab spg teknik - Kendskab til produkter. + rekruttering på tværs af fag grupper	- Turde udfordre mod formålet - Husk 2 øre og spørgeteknik- er det nødvendigt i processen - Tværfaglighed på kontoret men også her i dette forum/dette fag	- Alle ved at der er behov ledelse (LM, Vi, virksomheden) - De skal hele tiden mindes om det - Afdække + give opgaven viden - Scenarietværktøjer/risici - Visuelle handlingsplaner – møder interne

Med venlig hilsen

Jørgen Kroer
Virksomhedskonsulent
Økonomi & Virksomhedsledelse
Akademiet
8740 5108 (direkte)
3092 1705 (mobil)
jko@vfl.dk

Helle Birk Domino
Arbejdsmiljøchef
Kvæg
8740 5555 (direkte)
2133 7730 (mobil)
hbd@vfl.dk

Ulrik Toftegaard Jensen
Specialkonsulent
Kvæg, Team Bedriftsledelse
8740 5254(direkte)
2171 7745 (mobil)
utj@vfl.dk