

Notat med opsamling på opfølgningsinterview i udviklingsdialoger Projekt: 7481 Effektive ledelsesformer	Ansvarlig	JKO
	Oprettet	31-08-2016
	Side	1 af 2



Se EU-Kommissionen, Den Europæiske Landbrugsfond for Udvikling af Landdistrikterne

Udviklingsdialoger i landbruget - komplekse landbrug kalder på nuancerede dialogformer

Som en del af udviklingsprocessen er erfa-gruppen blevet præsenteret for forskellige dialogformer som hjælp til deres ledelsesopgave.

Formålet har været at tilpasse og udvikle en dialogform, der møder landmandens behov for nye dialogformer, der matcher den lederrolle, som de alle forventer, vil komme i kølvandet på, at bedrifterne bliver større og mere komplicerede. De forventer, at ledelsesopgaven bliver mere kompleks og derfor skal kunne rumme mere nuancerede dialoger end instrukser og præsentation af opgaver og ordre. Derfor har projektet arbejdet med at designe og tilpasse et coachingværktøj til disse nye ledelsesopgaver.

En række landmænd har deltaget i erfa-møder, hvor dialogformer har været temaet og deltagerne er præsenteret for en dialogmodel, som de har afprøvet mellem to møder i erfa-gruppen. I mellem de to møder, er der foretaget opfølgningsinterview med landmændene og nedenfor er landmandens reaktioner og erfaringer med afprøvningerne.

Målet har været at afdække erfaringer med udviklingsdialoger indtil nu og tilpasse dialogform til landmandens behov.

Hvad har virket og hvad var effekten

Fælles for deltagerne er, at de har prøvet elementer af modellen. De oplever den samlede model som lidt vanskelig at gå til, og de siger, at de behøver mere træning. Der hvor de har haft gavn af modellen, har været i de enkelte faser af modellen. Blandt andet har de alle afdækket emner og afklaret områder, som er vigtige at tage op i dialog med medarbejderne. Alle disse emner og områder, som de gerne vil i dialog med deres medarbejdere om, ligger ud over det faglige. I processen her har de opdaget hvor vigtige emnerne rent faktisk er. Emnerne er for eksempel ønske om at tage fat på dårlig kvalitet i arbejdet, overperfektionisme, dårlig trivsel, afklare lederrollen i stalden, hvor der er meget involvering og delegering, og afklare i hvor høj grad, ejer skal være synlig i stalden og på hvilken måde og afstemme forventninger på bedriften. Der er eksempler på opfølgning på rapporter. Tidligere blev de afleveret fra ledende medarbejder, nu er der mere dialog om rapporterne. En ejer er blevet mere bevidst om hvordan hans rolle skal være på produktionsmøder, når han ikke er så meget med i stalden - er det så ok at skrive ting på tavlen.

Fælles for deltagerne er, at de oplever, at den coachende dialogform rummer et potentiale for at kunne tage fat på nogle af de situationer, hvor instruktioner og svar ikke slår til.

Hvor har det været svært

Deltagerne er ramt af en produktionskultur hvor tingene ofte går hurtigt. De tager i større eller mindre grad del i produktionen, samtidig med at de leder og at de er pressede på deres tid, så de har ikke lang tid til dialoger - og i og med de også mangler konkrete dialogredskaber, får de ikke sat udviklingsdialoger på dagsordenen. De har oplevet, at det er svært at praktisere det samlede dialogkoncept fra start til slut. Dels kræver det, at der er tid til det og for ejeren er det dobbelt tid. Ejer skal dels sætte tid af til selve dialogen og da det er en ny måde at have dialog på, skal ejer også sætte tid af til at forberede sig og tænke igennem, hvordan dialogen skal gribes an og måske få det trænet. De mener for alles vedkommende, at det er et nyttigt værktøj, der kan hjælpe dem med at håndtere de dialoger, som de finder nødvendige at få taget, men omvendt mangler de også decideret træning i at gennemføre dialogerne.

Næste skridt og fokus

Fælles for deltagerne er, at de ønsker mere træning i værktøjerne og gerne mere enkelt. Derudover har deltagerne opdaget, hvor de hver især skal sætte ind for at praktisere denne, for dem, nye dialogform den coachende dialog.

"Jeg skal have mere tid / tålmodighed"

"Vi har nået et ydelsesniveau hvor tingene ikke kommer af sig selv"

"Jeg skal være bedre til at tage konflikter i starten, ellers bliver det en indgroet vane"

"Jeg instruerer og kontroller for meget"