

Kulturen i dit landbrug betyder meget for din økonomi

Virksomhedskultur: Kultur lever i alle virksomheder. Som leder kan du bruge kulturen som et redskab til at opnå dine økonomiske mål og samtidig skabe en god arbejdsplads for dine ansatte.

Af Jørgen Kroer, seniorkonsulent procesledelse, Seges

Vejen til økonomisk succes afhænger ikke blot af markedsforhold eller din evne til at skabe og integrere en sammenhængende forretningsstrategi. Virksomhedens succes afhænger i lige så høj grad af erkendelsen af og forståelsen for kulturen, som lever i din virksomhed. Den lim, der binder bedriften sammen, er dens kultur. Er kulturen i ubalance eller decideret dårlig, kan den splitte virksomheden og være en direkte trussel mod virksomhedens overlevelse.

Som virksomhedsleder bør du derfor være opmærksom på, hvad der binder jeres organisation sammen. Hvad får alle virksomhedens medlemmer – fra praktikanten til driftslederen – til hver især at føle sig værdsat. Og hvad skaber lyst til at yde i samarbejde med de andre.

Kulturen udvikler sig konstant

En stor del af jeres kultur er opstået gennem aftaler, mundtlige eller skriftlige. Men der er sikkert også en stor del af kulturen, som har udviklet sig over tid. Det er måske ikke noget, du går og tænker over hver dag, det er bare blevet sådan.

Det er nemlig både det spændende og udfordrende ved



kulturen i en organisation. Den udvikler og flytter sig hele tiden. Den gør den, fordi organisationen ikke er en fastfrosen størrelse. Medarbejdere kommer og går, dit og deres liv forandres over årene, og både dine og deres kompetencer og relationer ændrer sig. Og kravene til jeres processer kan formes udefra af nye markedskrav, lovgivning eller andre forhold.

Du skal lede kulturen

Som virksomhedsleder kan du bruge kulturen som et strategisk værktøj til at opnå de økonomiske mål. Kulturen vil altid være der, uanset hvad du gør. Men hvis du ikke arbejder strategisk med den, risikerer du, at den bevæger sig i en uheldig retning.

Derfor bør du skabe rammerne for en god kultur – på samme måde, som du skaber rammerne for gode arbejdsforhold. Tving den ikke ned over dine medarbejdere, men lad

dem være med til at skabe kulturen. Men du skal sætte retningen og identificere de værdier, kulturen skal bygges på.

Pejlemærker for en god kultur

Her er nogle spørgsmål, som I diskutere i jeres organisation, og som kan hjælpe jer til at italesætte kulturen i jeres virksomhed.

- Har I tillid til hinanden?
- Er du ærlig over for dine medarbejdere, og tør de være ærlige over for dig?
- Kan I blive enige om jeres fælles værdier og målsætninger?
- Hvilke dele af jeres kultur er I mest stolte af, og hvordan forstærker I dem yderligere?



SEGES Økonomi & Virksomhedsledelse

har kompetencer inden for: skat, erhvervsjura, finansiering, ledelse, kompetenceudvikling, regnskab, revision, budget og Ø90



Fakta

En sund kultur er også hjælpsom, når:

- Du rekrutterer nye medarbejdere og lærer dem op
- Foretager ændringer og tilpasninger
- Sætter nye opgaver i værk



Som virksomhedsleder kan du bruge kulturen som et strategisk værktøj til at nå de økonomiske mål.

3

anbefalinger

- 1 Tving ikke kulturen ned i en kasse.
- 2 Skab rammerne for, at en god kultur kan opbygges af dig og dine ansatte.
- 3 Brug alt fra afdelingsmøder, medarbejderhåndbogen eller måske hjemmesiden til at skabe fortællinger om jeres kultur, så den defineres på skrift og er synlig for jer selv og andre.

Den Europæiske Landbrugsfond for Udvikling af Landdistrikterne:
Danmark og Europa investerer i landdistrikterne



Miljø- og Fødevareministeriet
Landbrugsstyrelsen



Den Europæiske Landbrugsfond
for Udvikling af Landdistrikterne

