

Netværkskoncept version 1

SEGES, 12. juni 2019

Chefkonsulent Ivan Damgaard

Projekt Opnå økonomiske resultater som de bedste landmænd

SEGES

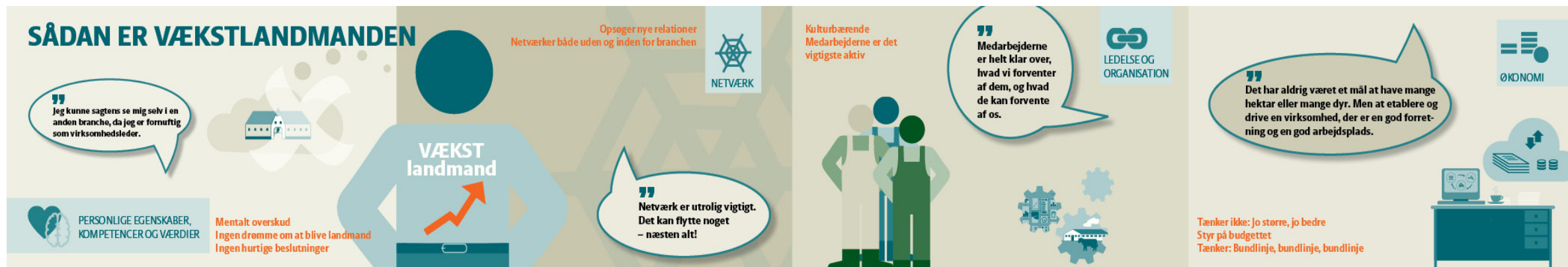
Promilleafgiftsfonden for landbrug

STØTTET AF



Netværk

- Mental og økonomisk robusthed



Formålet med netværk

Personlig udvikling

- Ejerleders kendskab til og interesse for at arbejde med personlige styrker og svagheder

Forretningsudvikling

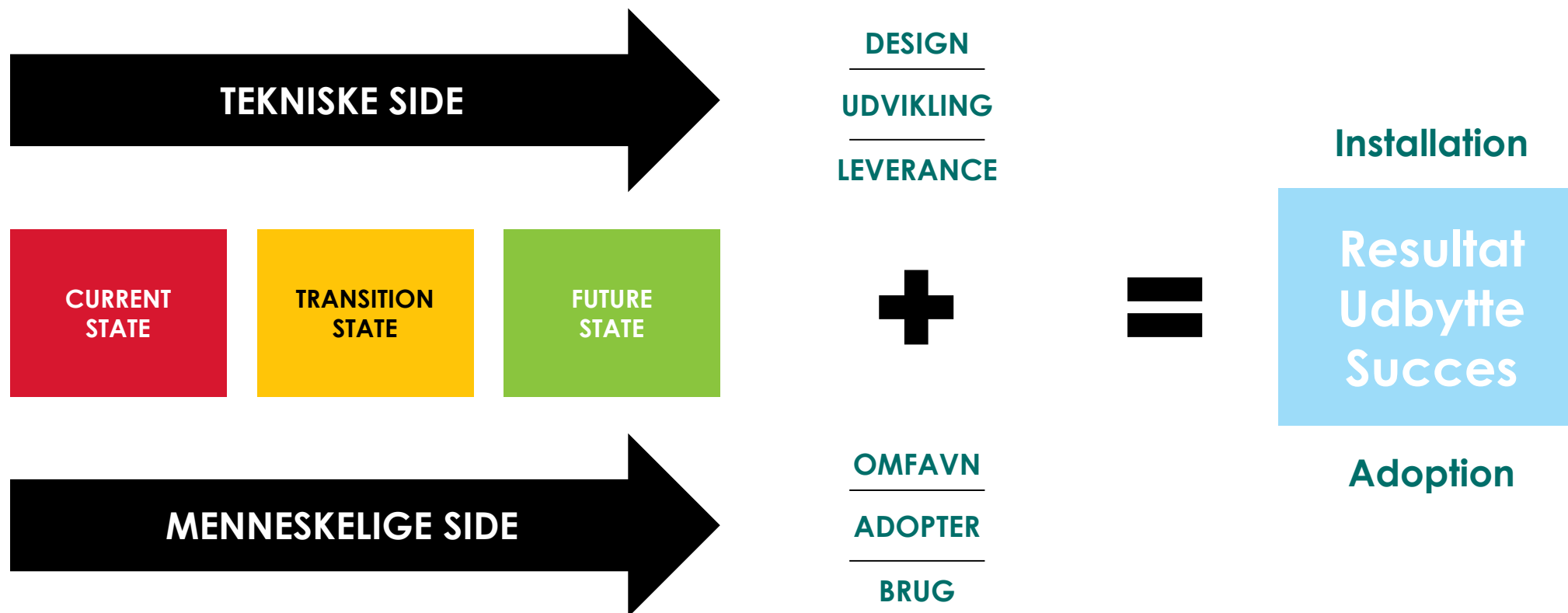
- Ejerleders forretnings- og virksomhedsforståelse
- Systemledelse, overblik og indsigt i virksomheden og forretningen
- Hvad spørger virksomheden efter i forhold til udvikling

Lederudvikling

- Ejerleders evne til at arbejde med strategisk ledelse og eksekveringskraft
- Omsætte drømme og strategier til handling / forandring via beslutningskompetencer

NETVÆRKETS MANTRA:

SUCCEFULD FORANDRING KRÆVER BÅDE FOKUS PÅ DEN
'TEKNISKE' SIDE OG DEN MENNESKELIGE SIDE



Kilde: Prosci®

Målgruppen for netværket

Ejerledere der vil arbejde med netværkets formål og hovedtemaer:

- **via deltagelse i netværksmøder med ligesindede ejerledere og en facilitator**
 - bliver udfordret og udfordrer andre på personlig udvikling, virksomheds-og forretningsforståelse, strategisk ledelse og eksekveringskraft
 - drøfter og fastlægger strategiske initiativer og tilhørende handlingsplaner
 - Oplever opfølgning og det at skulle følge op på andre
- **via sparring mellem netværksmøderne**
 - selv ønsker at implementere forandringer, der kan styrke ejerleder og virksomhedens økonomiske bundlinje
 - opstiller deadlines, der forpligter til handling
- **via deltagelse i fælles videns seminarer**
 - ønsker at få viden om hvad der skal til for, at øge ejerleders mentale robusthed og virksomhedens økonomiske bundlinje

Netværksgruppen

- Målet er en netværksgruppe på 6-8 landmænd
- Der afholdes 2 netværksmøder i 2019 og 2 netværksmøder igen i 2020
- Der afholdes 2 fælles videns seminarer i 2019 og 1-2 fælles videns seminarer i 2020
- Deltagerne overtager selv netværket pr. 1. januar 2020
- Netværksgruppen udfordrer og sparrer hinanden i et fortroligt rum på netværksmøderne og mellem netværksmøderne.
- SEGES's rolle
 - Gamemaster for netværksgruppen i 2019 – forventningsafstemning, dagsorden, mødeleder, opfølgning
 - Deltager i de to netværksmøder i 2020 – sikrer fokus på personlig udvikling, forretningsudvikling og ledelsesudvikling
 - Tilbyder at være sparringspartner for netværket og netværkets deltagere mellem møderne

Netværket – karakteristika/værdier

Den enkelte deltager i netværket:

- Tager ansvar for egen læring
- Organisatorisk og social læring
- Give og tage
- Fremme identitetsfølelsen
- Gripe udfordringen og begreberne
- Store telling
- Tage udgangspunkt i den enkelte deltager
- Adfærdsændring – personligt, kompetencemæssigt og socialt
- Indikatorer på hvor og hvordan jeg udvikler mig

Netværket i fælles skab:

- Support og challenge
- Lære af den nærmeste fremtid og ikke kun af fortiden
- Step up i leader-pipeline
- Udfordre energien i netværket
- Cirkulær sparring
- Netværksgruppen bruges til at teste virksomhedens udfordringer

NETVÆRKETS HOVEDTEMAER:

4 generelle anbefalinger:

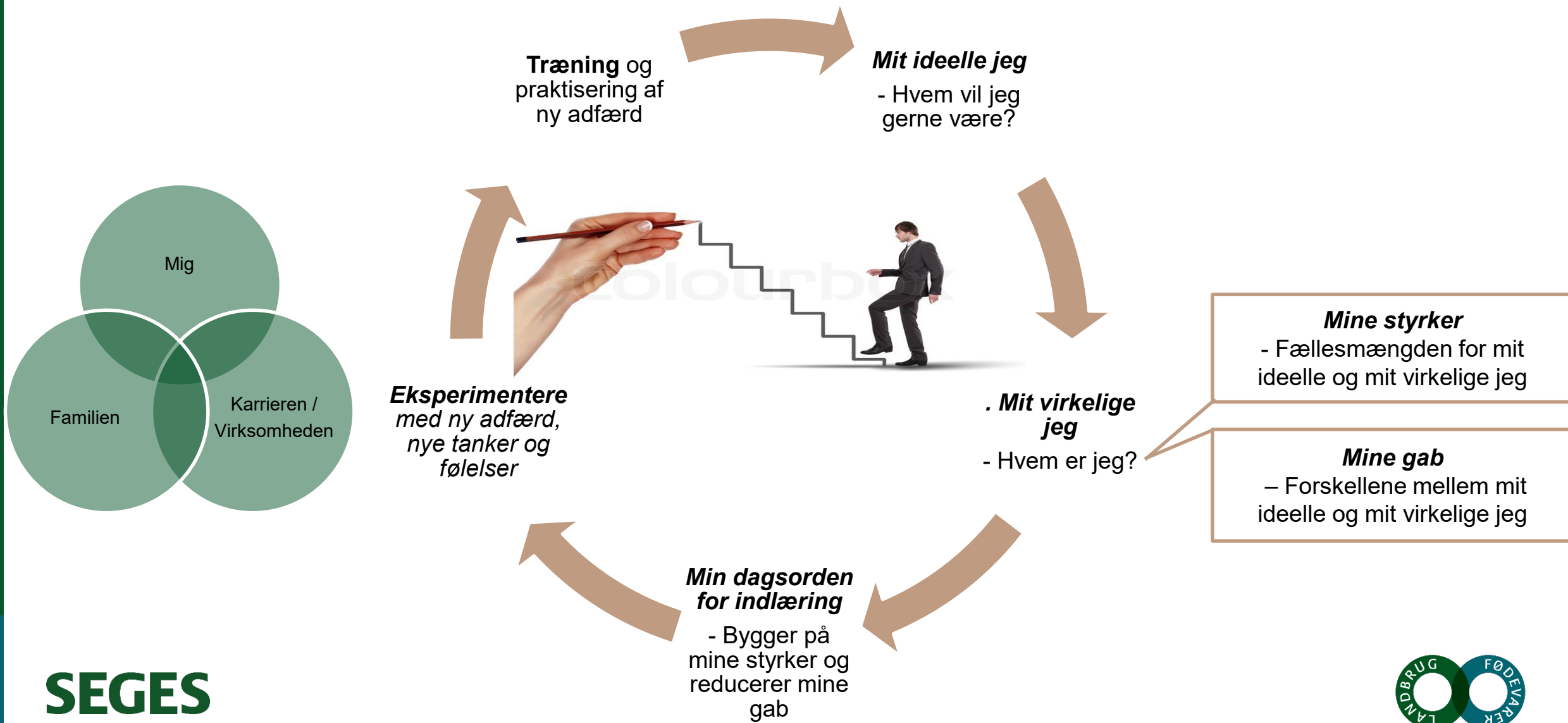
Hvordan bliver vi de bedste?

PERSONLIG UDVIKLING
LEDERUDVIKLING

1# ANBEFALING

**KEND DINE PERSONLIGE STYRKER
OG SVAGHEDER**

Personlig udvikling - Fra drøm til virkelighed – Ny adfærd



Top 2 landmandens stærke sider

- Klare mål
 - Ledelseskraft
 - Virksomhedskultur og medarbejderfokus
 - Markeds-og forretningsorienteret
 - Økonomisk forståelse og stærk økonomisk fokus
 - Kontinuerlig rationel tankesæt baseret på rettidig omhu
 - Stort fokus på netværk
-
- Overblik over den samlede virksomhed
 - Indsigt i virksomhedens DNA
 - Handlingsorienteret

11..

*Direktørfokus &
"bundlinje frem for størrelse"*

FORRETNINGS UDVIKLING
LEDER UDVIKLING

2# ANBEFALING

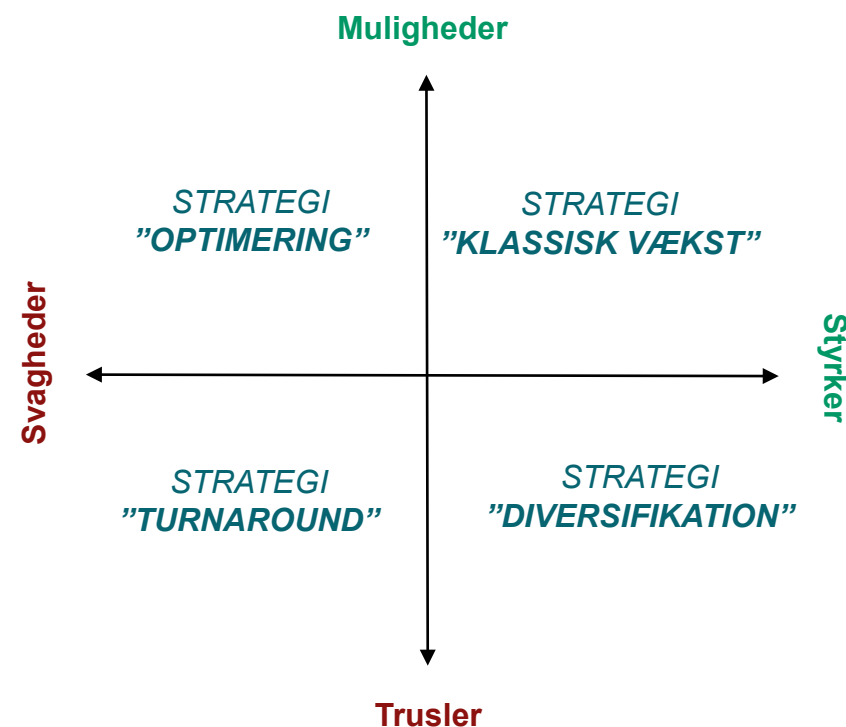
**FIND TID TIL DE STRATEGISKE
SPØRGSMÅL**

Hvilke strategiske temaer styrer du efter og hvad kalder virksomheden på?

Situationsanalysens vurdering

Styrker I dag	• Hvor er vi stærkest? • Hvad har drevet succesen historisk? • Hvor er vi bedre end vores konkurrenter?
Svagheder I dag	• Hvor er vi svage? • Hvad hæmmer succes? • Hvor er vi dårligere end vores konkurrenter?
Muligheder I fremtiden	• Hvad er de vigtigste strategiske muligheder? • Hvad kan vi blive bedre til? • Hvad gør vi ikke i dag?
Trusler i fremtiden	• Hvad er de vigtigste usikkerheder? • Hvad skal vi tage os i agt for? • Hvad kan bremse succesen?

Den strategiske palette med temaer



DE GRUNDLÆGGENDE SPØRGSMÅL

- Hvad er vi sat i verden for? (mission)
- Hvad går vi ikke på kompromis med? (værdier)
- Hvor vil vi hen og med hvem? (vision)
- Hvad er succes for os og hvordan måler vi det? (mål)
- Hvordan kommer vi i mål? (strategiske initiativer)

FORRETNINGS UDVIKLING
LEDER UDVIKLING

3# ANBEFALING

**SKAB ET
GROWTH MINDSET**

FORANDRINGER, FORANDRINGER....

”Vi skal ændre vores mindset”

Det er en meget kendt problemformulering, når det handler om forandringer.

Med ‘vores mindset’ mener afsenderen oftest ‘de andres mindset’.

FIXED MINDSET

"Jeg er bare ikke god
til medarbejdere"

"Med erhvervets rammevilkår
kan jeg ikke tjene penge"

"Jeg kan ikke lade være med at sige
min mening"



"Jeg vil gerne blive bedre
til at håndtere medarbejdere –
vil du hjælpe mig?"



"Andre landmænd kan tjene gode
penge, hvordan tjener jeg penge?"



"Gider du ikke losse mig over benet, hvis
jeg bliver for spids i tonen, for jeg er nødt
til at huske på at tøjle mig selv?"

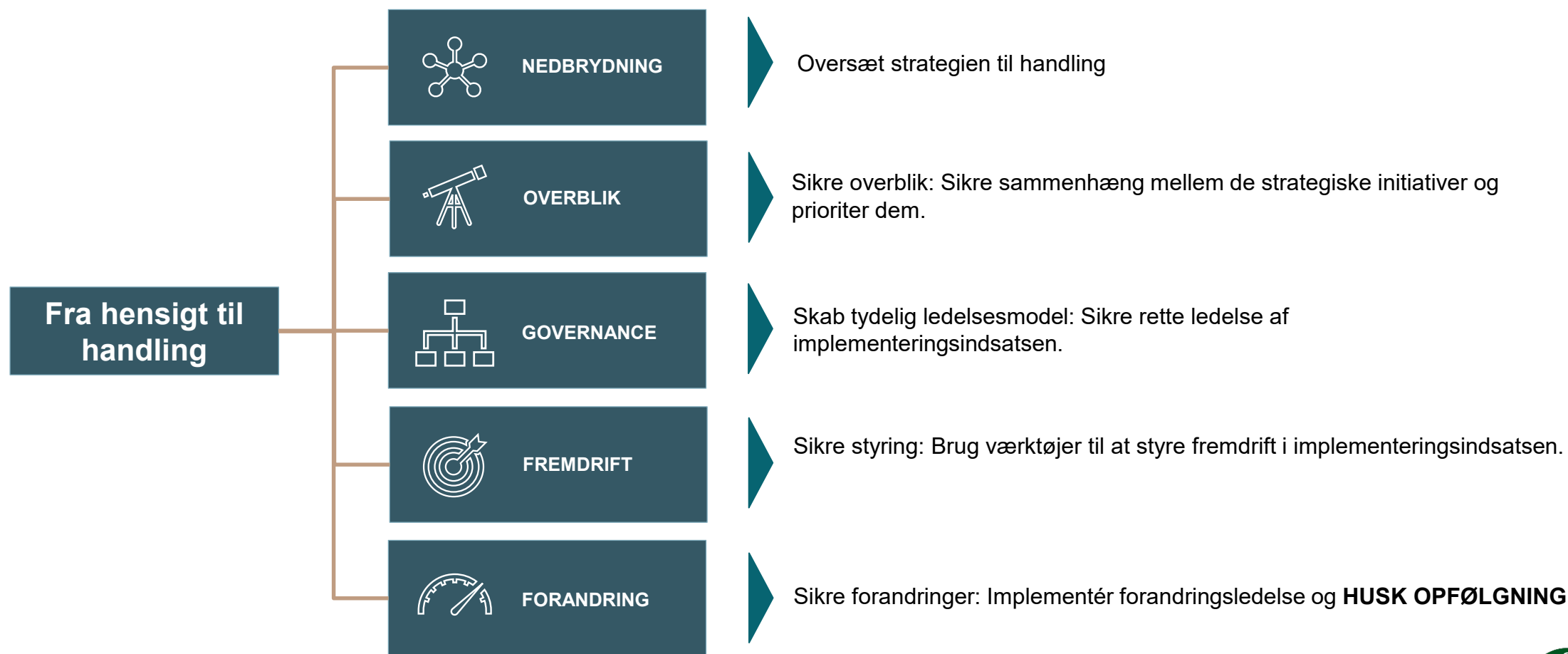
GROWTH MINDSET

FORRETNINGS UDVIKLING
LEDER UDVIKLING

4# ANBEFALING

GÅ FRA HENSIGT TIL HANDLING

Implementering er vores "kæphest"



SEGES



Drøftelse i netværksgruppe

INTET KLART FORMÅL – INTET VÆRDISKABENDE NETVÆRK

Hvad er formålet med netværket?

- a. Hvad vil I med hinanden og netværket?
- b. Hvilke ønsker og forventninger om udbytte, har I til netværket?

INGEN STÆRKE RELATIONER – INTET VÆRDISKABENDE NETVÆRK

Hvordan opbygger vi stærke relationer med hinanden?

- a. Netværk er relationer mellem mennesker og for at vi deler faglig viden skal relationerne styrkes, hvordan gør vi det?

INGEN OPRIGTIGT INTERESSE – INTET VÆRDISKABENDE NETVÆRK

Hvordan sikrer vi at vi interesserer os oprigtigt i hinanden og hinandens virksomheder

- a. Hvad har du som deltager at tilbyde netværket, i forhold til at netværket lever op til sit formål og kan skabe værdi for alle deltagerne?

Drøftelse i netværksgruppe

INGEN LYST TIL AT DELE, LÆRE ELLER GØRE EN FORSKEL – INTET VÆRDISKABENDE NETVÆRK

Hvordan sikrer vi lysten til at dele, lære og gøre en forskel?

- a. "Man skal give for at få tilbage" – hvordan sikrer vi det?

INGEN STRUKTUR, VARIATION OG LEDELSE AF MØDERNE OG VIDENDELING – INTET VÆRDISKABENDE NETVÆRK

Hvilken struktur skal netværket have?

- a. Mødernes længde?
- b. Forretningsorden?
- c. Mødeleder?
- d. Referat fra møderne?
- e. Deltagere?
- f. Opgaver mellem møderne?
- g. Årshjul – Hvad skal der videndeles om, arbejdes med og følges op på?

Drøftelse i netværksgruppe

INTET VÆRDI I NETVÆRKETS ARBEJDE – INTET VÆRDISKABENDE NETVÆRK

Hvordan sikrer vi værdiskabelse i netværket?

- a. Hvilken personlig og forretningsmæssig værdi skal netværket skabe i forhold til den tid der bruges/investeres
- b. Hvordan måles værdiskabelsen

Opgaver mellem møderne

Landmand

- Mellem interview og videns seminar
 - Virksomhedsbeskrivelse, Personlige styrker/svagheder, Personlig strategisk intention, Personlige handlingsplaner

Målgruppe 1

- Mellem viden seminar og første netværksmøde
 - Virksomhedsanalyse + evt. tilbud om interview af interessenter som add on
 - Virksomhedens strategiske intention
 - Strategisk nøgletalsrapport, risikoanalyse, handlingsplaner og eksekvering
 - Tilbud Action learning, webinar, podcasts, sparring, opfølgning

Processen 2019

