

25. marts 2020

Projekt 5383**Opnå økonomiske resultater som de bedste landmænd****UDVIKLINGSMØDE 3**

Tidspunkt: 1. april 2020 kl. 12.45 – 14.15

Sted: Vi mødes i det virtuelle univers ved at du klikker på
"Deltag i Microsoft Teams-møde" i mødeindkaldelsen

Tilmelding: Husk at acceptere mødeindkaldelsen, hvis du vil deltage i mødet

Deltagere: **Deltagerlisten ligger i projektmappen****SEGES**

Rasmus Berg Larsen og Ivan Damgaard

Tema for projektet: **Øget mental og økonomisk robusthed i Dansk Landbrug**Indsatsområder: **Personlig indsigt, Virksomhedsledelse og Eksekveringskraft**Kommunikationskanal: **Teste Teams som fælles kommunikationskanal****Dagsorden**Kl. 12.45 **Velkommen, "er alle med"? og dagens program** v/Ivan**Status – skærmen rundt** v/alle

- Refleksion på advisory board møderne – hvad har været godt/skidt og hvad mangler jeg?
- Refleksion på værdiskabelsen i forhold til landmanden og mig selv som rådgiver?

Kl. 13.00 **Status** v/Ivan

- Projektet overordnet, herunder det udviklede koncept
- Fremdrift i forhold til advisory board møderne hos landmændene
- Spørgsmål/kommentarer

Kl. 13.30 **Bred implementering af mål, koncept og metode** v/Rasmus

- Vort oplæg til bred implementering af den opsamlede viden
- Fælles drøftelse af hvordan vi sammen kommunikerer og implementerer i landbruget generelt

Kl. 14.00 **Næste step** v/Ivan

- Plan for resten af året

Kl. 14.15 Tak for i dag

Venlig hilsen

Projektleder Ivan Damgaard

Opnå økonomiske resultater som de bedste landmænd

- Møde med udviklingspartnerne fra LandboNord og Patriotisk Selskab

SEGES d. 1. april 2020

Konsulent Rasmus Berg Larsen

Chefkonsulent og projektleder Ivan Damgaard

Projekt Opnå økonomiske resultater som de bedste landmænd

SEGES

STØTTET AF
Promilleafgiftsfonden for landbrug

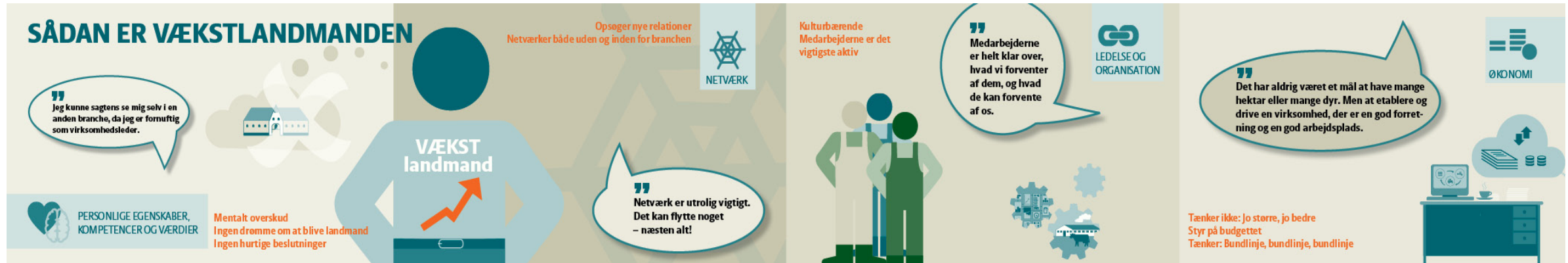


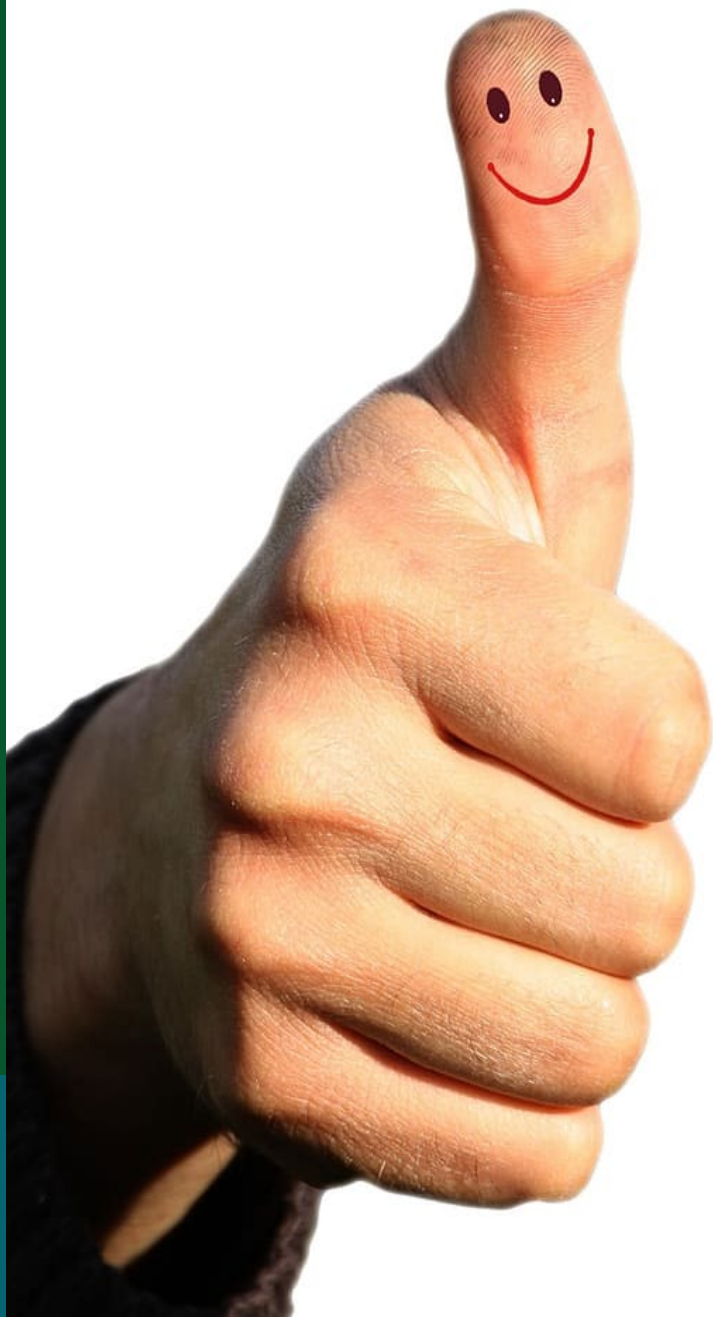
Udviklingsmøde 3

Velkommen

TEMA:

Øget mental og økonomisk robusthed i dansk landbrug





Rammer for vores virtuelle møde

1. Under præsentationerne vil vi anbefale, at I slukker jeres mikrofon.
2. Sig dit navn hver gang, inden du taler. 😊
3. Undlad at afbryde – Notér i stedet dine spørgsmål/refleksioner ned, til du får ordet.
4. Slå lyden fra din mikrofon, når du ikke taler, hvis der er baggrundsstøj, der kan forstyrre mødet.
5. Hvis langsom hastighed – slå dit videokamera fra.
6. Virtuelle møder stiller store krav til fastholdelse af koncentrationen – derfor har vi valgt at holde mødet på max. 1,5 time.
7. Vi ser frem til at afprøve denne kommunikationskanal.

Plan for mødet

Kl. 12.45 **Velkommen, "er alle med"? og dagens program** v/Ivan

Status – skærmen rundt v/alle

Refleksion på Videns seminar 3

Refleksion på advisory board møderne – hvad har været godt/sidt og hvad mangler jeg?

Refleksion på værdiskabelsen i forhold til landmanden og mig selv som rådgiver?

Kl. 13.00 **Status** v/Ivan

Projektet overordnet, herunder det udviklede koncept

Fremdrift i forhold til advisory board møderne hos landmændene

Spørgsmål/kommentarer

Kl. 13.30 **Bred implementering af mål, koncept og metode** v/Rasmus

Vort oplæg til bred implementering af den opsamlede viden

Fælles drøftelse af hvordan vi sammen kommunikerer og implementerer i landbruget generelt

Kl. 14.00 **Næste step** v/Ivan

Plan for resten af året

Kl. 14.15 Tak for i dag

SEGES



1. Status – skærmen rundt

v/alle

Skærmen rundt

- Refleksion på Videns seminar 3
- Refleksion på advisory board møderne – hvad har været godt/skidt og hvad mangler jeg?
- Refleksion på værdiskabelsen i forhold til landmanden og mig selv som rådgiver?



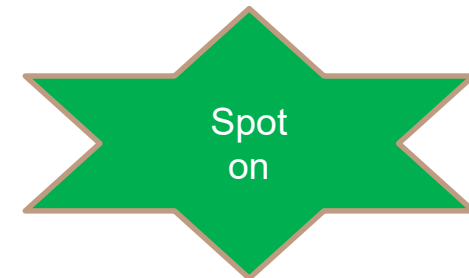
2. Status på projektet

v/Ivan

SEGES



Vores hypotese



Forskellen mellem TOP 2 og andre landmænds økonomiske performance ligger i:

- Ejerleders kendskab til og interessen for at arbejde med personlige styrker og svagheder
- Ejerleders forretnings- og virksomhedsforståelse
- Ejerleders evne til at udøve strategisk ledelse



Konceptet

- Forløbet for de deltagende landmænd og udviklingspartnere i det store netværk

2019	
Screening af landmændene	Marts/april
Videns seminar 1	Juni
Advisory board-møder	Fra juni – december
Videns seminar 2	November

2020	
Videns seminar 3	April
Advisory board-møder	Fra januar – december
Netværksmøder - Specifikke netværk	Fra januar – december
Videns seminar 4	November

Forløbet for de deltagende landmænd i det store netværk

- **Screening af landmændene**

- Dybdeinterview
- Personligt udviklingskort version 0
- Tidslinje for typisk arbejdsuge
- Livscirklen
- Strategisk Nøgletalsrapport



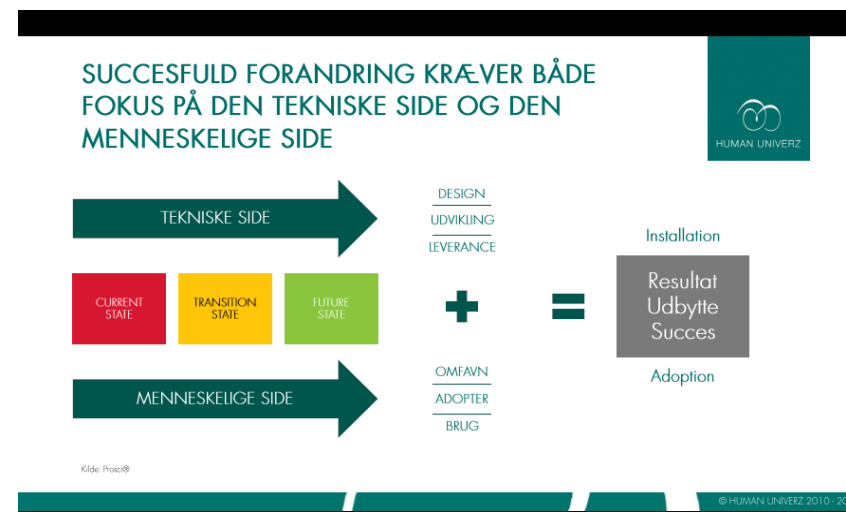
Personligt udviklingskort

HVILKEN KONKRET ADFÆRD ØNSKER JEG?	HVILKE BARRIERER FORHINDER DENNE ADFÆRD?	HVILKEN LØSNING KAN HJÆLPE MIG OVER BARRIERERNE?	TEST LØSNINGEN I DIN DAGLIGDAG. VIRKER DET?
Mere effektiv i min hverdag Struktur på min hverdag Bedre til at følge op på det jeg har sat i gang Jeg vil gerne være bedre til at afslutte det jeg har startet op Jeg vil gerne være på kontoret i direktørrollen Jeg vil gerne være mindre konfliktbely	Jeg er meget lyststyret og udviklingsorienteret Jeg er tidsoptimist Jeg er ikke god til at strukturere min hverdag Jeg er ikke god til at følge op på det jeg har sat i gang – jeg taber interessen, og vil heller videre med noget nyt Jeg er ikke god til at afslutte det jeg har startet op – jeg taber interessen, og vil heller videre med noget nyt Jeg bruger ofte overspringshandlinger for at "undgå kedelige" kontoropgaver Jeg er ikke god til at fortælle andre hvad jeg forventer på en konstruktiv måde	Udarbejd en liste med de opgaver som kun jeg kan og skal levere på Brug min Outlook kalender til struktur Sæt mine opgaver for dagen/ugen op på en liste – prioriter dem i forhold til deadlines, dagens konkrete opgaver og om andre kan gøre det end mig. Jeg sætter opfølgningsmøder med relevante personer ind som et møde i min kalender Jeg skal prøve at definere min egen rolle i implementering af nye initiativer, og især hvornår jeg kan slippe den, og overdrage ansvaret til andre incl. mål med nyt tiltag Kontortid skal indlægges i min kalender som en fast kontortid. Kontortiden skal "tænde mig" ved at jeg får listet de opgaver 'som jeg og kun jeg kan løse Jeg skal have sparring på at opstille mål og forventninger til mine medarbejdere, og især hvordan jeg leder og kommunikerer konstruktiv ud fra disse	

Forløbet for case-landmænd og udviklingspartnere i det store netværk

- **Videns seminar**
- Mennesket bag ejerleder
- Adfærd, Adfærdsændring og Adfærdsdesign
- Fixed mindset contra Growth Mindset
- Videndeling
- Indlæg fra eksperter
- Workshops med drøftelser, videndeling og sparring

Meget
værdiskabende



Målgruppe 1

- Netværk – 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
- Story telling
- Tage udgangspunkt i den enkelte deltager
- Adfældsændring – personligt, kompetencemæssigt og socialt
- Indikatorer på hvor og hvordan jeg udvikler mig

Netværket i fællesskab:

- Support og challenges
- 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
- **Effektiv og professionel facilitator**

Målgruppe 2 – Strategiske advisory board

Meget
værdiskabende

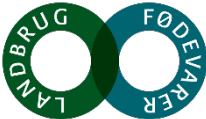
	Gårdråd Fag-Fagligt fokus	Gårdråd Regnskabs fokus	Turn around fokus	Advisory board Strategisk ledelse
Leder	Ejer	Ejer	Ekstern leder / Ejer	Ejer / Ekstern
Deltagere	Ejer Ansatte Faglige rådgivere Dyrlæge	Ejer Økonomi Rådgiver Eksterne specialister Virksomhedsrådgiver	Ejer Økonomi Rådgiver Bank Eksterne specialister Virksomhedsrådgiver	Ejer Eksterne Virksomhedsrådgiver Mentor / Coach
Rekruttering	Netværk Faglighed Specialist	Netværk Faglighed Specialist	Netværk Faglighed Specialist	Persontest Interview / Samtale Teams Generalister/strateger
Fokus	Produktion	Regnskab Budgetopfølgning Kontrol/Bevilling	Overlevelse	- Ejerleder / direktør - Virksomhedens forretningsmodel - Strategi og forretningsudvikling - Virksomhedens økonomiske robusthed - Virksomhedskultur og HRM
Tidshorisont	Her og nu	Bagudrettet	Her og nu Senere fremtid	Fremtiden
Handler	Operationel	Operationel Taktisk	Operationel Taktisk	Strategisk Taktisk

Rapportering

- Struktur
- Skriftlighed
- Internt
- Eksternt

SEGES

Ledelsesberetning			
Udarbejdet den			
Opfølgning for perioden			
Ejerleders mentale tilstand – hvor er du lige nu Er du over strengen og føler dig åben, nysgerrige og ivrige for at lære. Eller er du under strengen, hvor du er i defensive, lukkede og vil have ret.			
Virksomheden Helt overordnet i forhold til drift og performance			
Nøgletal for perioden De mest relevante mål/køber pr. produktionsgren præsenteres og suppleres med kommentarer til afvigelser	Nøgletal 1		Nøgletal 2
	Realiseret		Realiseret
	Budget		Budget
	Afvigelse		Afvigelse
	Nøgletal 3		Nøgletal 4
	Realiseret		Realiseret
	Budget		Budget
	Afvigelse		Afvigelse
	Nøgletal 5		Nøgletal 6
	Realiseret		Realiseret
	Budget		Budget
	Afvigelse		Afvigelse
	Kommentarer til afvigelser:		
Likviditet og kapitalberedskab Suppleret med relevant data med opfølgning og historik.			
Ledelse og management Hvordan følger vi de ledelsesmæssige planer, hvordan går det med de opstillede strategiske handlingsplaner i forhold til det, vi planlagde ved årets start eller siden sidst.			
Medarbejdersituationen Status på medarbejdertilfredshed, opsigelser/tyringer, lønforhold, manglende kompetencer, kompetenceudvikling mv.			
Status på forretningsområder Relevante information om forretningsområdernes performance og udvikling siden seneste beretning.			
Early warnings Kommentarer til spirende risici, der kan vokse sig større, herunder hvordan ejerleder vil mindske/tjerne dem. Denne omfatter udover virksomheden også familie og ejerleder.			



Rådgiverne – hvad vi arbejder med

Personligt udviklingskort

Trumf på Rådgivningen

Opfølgning



Kilde: The Conscious Leadership Group 2014



Rollerne blandes i praksis

Forventningsafstemning om roller med klienten er afgørende

Ekspert

Værdiskabelse for klienten

- Faglighed og erfaring med et specifikt emne (eks. Gårdråd eller Risikostyring)

Rolle

- Undersøge og analysere sig frem til den "objektive sandhed". Fremlægge de rigtige løsninger.

Ansvar

- Stort medansvar for at "det rigtige gøres". Klienten vil med god ret kunne pege på eksperten og sige at det var dennes ansvar. Intet ansvar for realiseringen af forandringen

Facilitator

Værdiskabelse for klienten

- Den rigtige proces der sikrer fælles/organisatorisk forståelse, kompetencer og accept af forandringen

Rolle

- Undersøge og analysere sig frem til den rigtige fremgangsmåde. Iscenesætte processen.

Ansvar

- Lille eller intet ansvar for endelige løsning. Klienten har selv givet indholdet til løsningen. Stort ansvar for forankringen af løsningen og "det gøres rigtigt"

Driver

Værdiskabelse for klienten

- Fremdrift og energi i projektet omkring forandringen

Rolle

- Projektledelse – scoping, planlægning, organisering, kommunikation, interessent- & risikohåndtering. Mødeledelse, motivation, ressourcestyring og sikring af kvalitet og rettidige beslutninger etc.

Ansvar

- Ansvar for at "det gøres effektivt" og opgaven løses indenfor den aftalte ramme – tid, kvalitet og ressourcer. Ansvar for interessenternes tilfredshed.

Coach

Værdiskabelse for klienten

- Refleksion omkring personlige udfordringer og svære valg og finde egne praktisable svar og løsninger.

Rolle

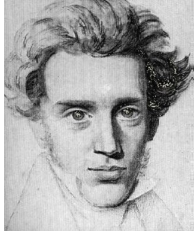
- Observere og lytte samt spørge til centrale/svære udfordringer – INGEN svar. Overblik og sikring af at samtalen/forløbet styres i den rigtige retning. Ansvar

Ansvar

- Sikre at samtalen er ligeværdig. Ansvar for at fokuspersonen når længere end denne ville have nået alene. Opfølgning på mål og aftaler.

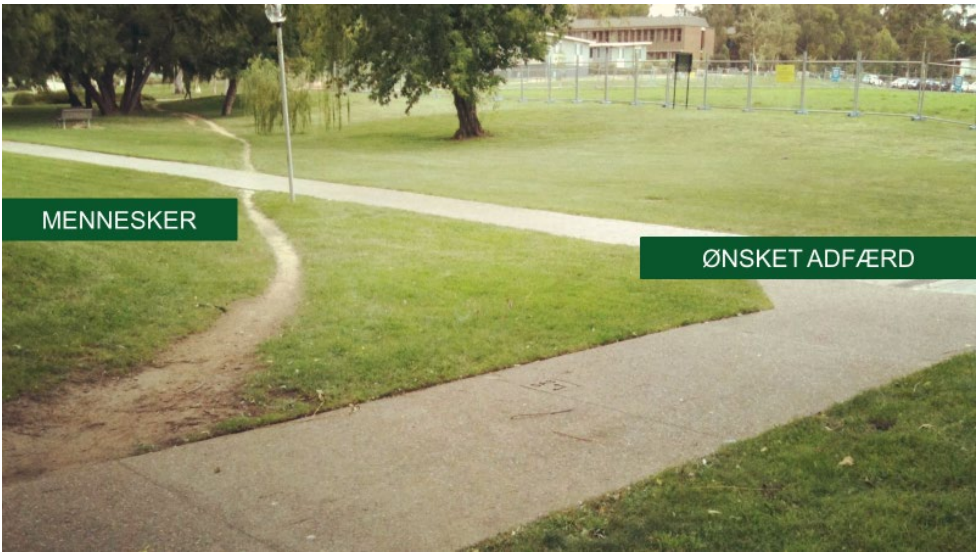
Forstå kunden

Søren Kierkegaard,
i "En Ligeform Meddelelse",
1859



"At man, når det i sandhed skal lykkes en at føre et menneske hen til et bestemt sted, først og fremmest må passe på at finde ham der, hvor *han* er, og begynde der"

"For i sandhed at kunne hjælpe en anden må jeg forstå mere, end han - men dog vel først og fremmest forstå det, *han* forstår. Hvis jeg ikke gør det, så hjælper min mereforståen ham slet ikke"



Opfølgningsplan

Projekt:
Opnå økonomiske resultater som de bedste landmænd

Nogle af
landmændene
efterspørger

VIRKSOMHED

Kort opsamling fra telefonmødet:

Opfølgingsplan

30. marts 2020

Nr.	Aktivitet / handling	Oprettet d.	Kommer fra	Prioritering	Ansvarlig for action	Opgaven startet	Ressource personer	Aftalt deadline for opgaven	Status på opgaven	Baggrund for aktivitet / handling	Kort om selve aktiviteten / handlingen	Værdiskabelse/effekt af initiativ for ejer/leder
1												
2												
3												
4												
5												
6												
7												
8												
9												
10												

 proces skal afsluttes hurtigst muligt
 proces sat i gang
 proces gennemført

Opfølgning og opsamling ved:

SEGES

STØTTET AF

Promilleafgiftsfonden for landbrug



SEGES:

5 generelle anbefalinger:

Hvordan bliver I de bedste?

Hvordan du bliver den bedste

- De 5 anbefalinger

SEGES

Growth mindset

Sæt fokus på din personlige udvikling

Find tid til de strategiske spørgsmål

Forstå og styrk din forretningsmodel

Gå fra hensigt til handling



Ingen / lav aktivitet	0-3
Medium aktivitet	4-7
Høj aktivitet	8-10

Udviklingspartner			1. Growth Mindset og 2. Personlig udvikling						Score
			Growth mindset	Adfærds ændring	LifeTime strategi	Personligheds analyser	Stærke / svage sider	Personligt udviklings kort	
Patriotisk	Lene	IVD	6	3	7	0	3	3	22
Patriotisk	Thomas	IVD	8	6	7	0	5	5	31
Patriotisk	Carsten	IVD	9	8	8	2	8	8	43
LandboNord	Jakob	IVD	4	3	7	0	1	1	16
LandboNord	Jes	IVD	7	7	8	0	5	5	32
LandboNord	Niels	IVD	9	9	9	0	9	10	46
LandboNord	Alex	IVD	10	9	9	4	9	10	51
LandboNord	Jakob	KSP	8	8	4	0	8	8	36
LandboNord	Jakob	KSP	9	9	4	0	9	7	38
LandboNord	Jakob	KSP	7	3	3	0	3	3	19
LandboNord	Allan	KSP	10	10	6	0	10	10	46
LandboNord	Allan	KSP	7	3	3	0	3	3	19
		KSP	9	8	5	0	8	10	40

Ingen / lav aktivitet	0-3
Medium aktivitet	4-7
Høj aktivitet	8-10

			3. Virksomhedsstrategi					3. Forretningsudvikling								Score
			Virksomheds overblik	Strategisk intention	Virksomheds analyse	Risiko analyse	Virksomheds strategi	Bestyrelsen	Direktør rollen	Digitalisering	Organisering	Ledelse og management	Økonomi styring	Virksomheds kultur	HRM	
Patriotisk	Lene	IVD	8	5	4	2	4	0	2	4	1	5	7	2	4	48
Patriotisk	Thomas	IVD	9	7	7	2	5	0	4	5	4	7	7	7	5	69
Patriotisk	Carsten	IVD	10	9	9	8	9	4	8	8	9	8	8	8	7	105
LandboNord	Jakob	IVD	4	3	2	1	2	0	3	3	6	3	4	3	3	37
LandboNord	Jes	IVD	8	8	8	6	8	0	3	7	6	7	8	5	6	80
LandboNord	Niels	IVD	9	8	8	6	8	0	5	7	6	8	8	7	7	87
LandboNord	Alex	IVD	10	9	9	8	10	9	9	9	8	8	9	8	8	114
LandboNord	Jakob	KSP	8	8	8	3	8	0	8	3	8	3	3	3	3	66
LandboNord	Jakob	KSP	9	9	9	7	10	0	7	6	7	8	8	7	7	94
LandboNord	Jakob	KSP	3	3	3	3	3	0	3	3	3	3	3	3	3	36
LandboNord	Allan	KSP	10	10	10	8	10	0	10	8	9	10	9	10	10	114
LandboNord	Allan	KSP	3	3	3	3	3	0	3	3	3	3	3	3	3	36
		KSP	10	10	9	7	10	0	10	7	9	9	9	9	9	108

Ingen / lav aktivitet	0-3
Medium aktivitet	4-7
Høj aktivitet	8-10

			4. Forretningen							Score
			Forretnings model					Økonomiske nøgletal		
			Generelt	Marked	Produkter	Værdiskabelse	Værdifangst			Profit
Patriotisk	Lene	IVD	4						6	10
Patriotisk	Thomas	IVD	4						6	10
Patriotisk	Carsten	IVD	7						10	17
LandboNord	Jakob	IVD	2						2	4
LandboNord	Jes	IVD	4						5	9
LandboNord	Niels	IVD	2						8	10
LandboNord	Alex	IVD	7						10	17
LandboNord	Jakob	KSP	3						8	11
LandboNord	Jakob	KSP	7						8	15
LandboNord	Jakob	KSP	3						3	6
LandboNord	Allan	KSP	7						10	17
LandboNord	Allan	KSP	3						3	6
		KSP	7						10	17

Ingen / lav aktivitet	0-3
Medium aktivitet	4-7
Høj aktivitet	8-10

			Eksekvering							Score
			Nedbrydning	Overblik	Ledelses model	Handlings planer	Eksekverings kraft	Opfølgning	Ledelses rapportering	
Patriotisk	Lene	IVD				2	1	1	3	7
Patriotisk	Thomas	IVD				7	6	7	8	28
Patriotisk	Carsten	IVD				10	8	8	10	36
LandboNord	Jakob	IVD				2	0	0	1	3
LandboNord	Jes	IVD				7	3	3	8	21
LandboNord	Niels	IVD				8	8	7	8	31
LandboNord	Alex	IVD				9	9	8	10	36
LandboNord	Jakob	KSP				3	7	6	5	21
LandboNord	Jakob	KSP				8	8	8	10	34
LandboNord	Jakob	KSP				3	3	3	3	12
LandboNord	Allan	KSP				10	10	10	10	40
LandboNord	Allan	KSP				3	3	3	3	12
		KSP				8	10	10	8	36

SEGES

- evaluering af udvikling samlet

			1+2	3	4	5	I alt
			Score	Score	Score	Score	Score
Patriotisk	Lene	IVD	22	48	10	7	87
Patriotisk	Thomas	IVD	31	69	10	28	138
Patriotisk	Carsten	IVD	43	105	17	36	201
LandboNord	Jakob	IVD	16	37	4	3	60
LandboNord	Jes	IVD	32	80	9	21	142
LandboNord	Niels	IVD	46	87	10	31	174
LandboNord	Alex	IVD	51	114	17	36	218
LandboNord	Jakob	KSP	36	66	11	21	134
LandboNord	Jakob	KSP	38	94	15	34	181
LandboNord	Jakob	KSP	19	36	6	12	73
LandboNord	Allan	KSP	46	114	17	40	217
LandboNord	Allan	KSP	19	36	6	12	73
		KSP	40	108	17	36	201

- Afgørende for adfærdsændringer og forandringsledelse

1. Motivation
 2. Få fastlagt retning for virksomheden og skabt et overblik
 3. Understøtte og skabe nysgerrighed
 4. Etablere et fortrolig rum med plads til refleksion og overordnede drøftelser
 5. Skriftlighed - tilpasset den enkelte
 6. Ikke "bare" anvise løsninger, men få problemerne og mulighederne foldet ud
 7. Fokus på, at man som ejerleder prioriterer "mig tid"
 8. Opfølgning via engageret forandringsagent
-
- Alle ejerlederne har defineret og gennemført adfærdsændringer og forandringer
 - Der er opstået nye værdiskabende spilleregler mellem rådgivere og landmænd

Status over forløbet til nu

- Hver landmand har sin historie, sine udfordringer og sine barrierer i forhold til adfærd og især adfærdsændringer
- Hver landmand har behov for et individuelt rådgivnings- og opfølgningsforløb tilpasset netop ham

Vi vil gerne have jeres inputs på følgende refleksioner:

- Det udviklede koncept giver generelt mest værdiskabelse for landmænd der er motiverede, nysgerrige og vil forandringer – status:
- **Ca. 25% af deltagerne har ikke fået den værdiskabelse vi forventede**
 - Hvordan skal vi arbejde med dem resten af 2020?
- **ca. 45% har rykket ganske voldsomt**
 - Hvordan løfter vi dem op i "grøn score" 2020?
- **min. 30% af landmændene rykker helt vildt på konceptet**
 - Hvordan fastholder vi deres udviklingskraft fremefter
 - Kan vi bruge dem som forandringsagenter overfor de andre case-landmænd 2020?
- **I givet fald hvordan?**



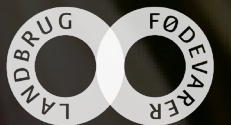
REFLEKSION



UDVIKLINGSMØDE 3

Bred implementering af mål, koncept og metode v/Rasmus

SEGES



De næste 30 min

1. KONCEPTET

- Fra målet → 3 Hypoteser → 7 adfærdsændringer → 5 anbefalinger → 3 værktøjer → Forandringsagenten

2. BRED IMPLEMENTERING:

- Aktiviteter i 2020
 - Erfa-møder
 - Hvordan får vi jeres kollegaer med?
 - Andre veje til implementering

Konceptet

Fra målet → 3 Hypoteser → 7 Adfærdsændringer →
5 anbefalinger → 3 Værktøjer → Forandringsagenten

Konceptudvikling – Inspiration fra interviews og Advisory Boards

Mål:

Øget økonomisk og
mental robusthed

Hvordan du bliver den bedste

- De 5 anbefalinger

SEGES

Growth mindset

Sæt fokus på din personlige udvikling

Find tid til de strategiske spørgsmål

Forstå og styrk din forretningsmodel

Gå fra hensigt til handling



Værktøjer der understøtter forandringen

H1: Personlig indsigt

- Livscirklen
- Tidslinjen
- **Udviklingskortene**
- Over/under strengen
- Disc og NEO-PIR
- To-do lister
- Lifetime Strategy
 - Person/familie, drømme og karriereplan
- Interessantanalyse

H2: Virksomheds- og forretningsforståelse

- Strategisk nøgletalsrapport
- Forretningsmodellen BMC
- Fokuseret Ledelse
- Dialogkort for bæredygtig udvikling

H3: Strategisk ledelse og eksekveringskraft

- Direktør- og bestyrelseshjæl
- **Det Strategiske Hus**
- Handlingsplan og opfølgning
- Risikomapping
- **Ledelsesberetningen**
- Kurs, Koordinering og Commitment
- Personaleledelse
- Dashboard & E-Overblik
- Dynamisk strategi

Forandringsagenten

- Rådgiver
- Advisory Board
- Netværk - Videnseminar
- Samlever
- Medarbejdere
- Landmanden selv
- Andre? – **Hvem kan mere understøtte forandringen ved landmanden?**

REFLEKSIONER?

**Hvordan får vi
konceptet ud at
leve?**

Den brede implementering – Aktiviteter i 2020

Den brede implementering – Aktiviteter i 2020

TEST AF VÆRKTØJER:

- Test af værktøjer løbende i Advisory Boards
- Test af værktøjer til Videns seminar

BRED IMPLEMENTERING:

- Workshop hvor 15-20 erfagrupeer inviteres
- Hvordan får vi jeres kollegaer med?
- Andre veje til implementering?

Den brede implementering – Aktiviteter i 2020

Heldags workshop for erfagrupeer, juni (?) 2020

- Fokus på:
 - ½ dag med projektet $\leftrightarrow$ ½ dag eget erfa-møde
 - Præsentation af projektet og dets koncept
 - Workshop med værktøjerne
 - Oplæg er gratis
 - Andet?

Hvad vil landmænd I kender gerne høre om og arbejde med?

Hvad skulle der til for at landmænd I kender ville deltage?

Hvad er den optimale markedsføring og rekruttering?

Hvordan kan projektet bruge jer i rekrutteringen?

Den brede implementering – Aktiviteter i 2020

Hvordan får vi jeres kollegaer med?

- Jeres kollegaer er en vej til implementering
- Vil de være med?

Hvad skal der til for at vi får implementeret konceptet ved jeres kollegaer?

Hvad skal der lægges vægt på?

Hvorfor skal en kollega bruge konceptet?

Veje til implementering - Udviklingspartnerne

Hvordan kommunikerer og implementerer vi projektets viden og resultater?

Hvordan kan projektet bruge udviklingspartnerne i implementeringen?

4. Næste step

v/Ivan

Plan for resten af året

- **Fælles Videns seminar nr. 4 – Virtuelt møde**

- Planlægger vi at gennemføre inden sommerferien

- **Fælles Videns seminar nr. 4**

- Planlægger vi at afholde i oktober/november måned

- **Individuelle advisory board møder**

- I 2020 er der planlagt:
 - tre advisory board møder, hvor Kristian/Ivan deltager
 - et advisory board møde – det sidste i 2020 - afholdes alene med den lokale konsulent

- **Effektsikring**

- Interview og/eller udfyldelse af evalueringsskema – målet er at få inputs på værdiskabelsen i forløbet

- **Kommunikation**

- Interviews til presse og Forandringskatalog

Evaluering af det virtuelle møde





**Tak for i dag
og pas godt på jer selv og hinanden**