

Koncept for erfagrupper

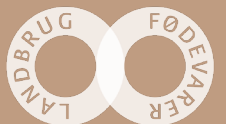
Styrk din mentale og økonomiske robusthed

- Hold jeres næste erfagruppemøde på SEGES og få inspiration til hvordan I kommer i TOP 2 %

Projekt Opnå økonomiske resultater som de bedste landmænd

SEGES

STØTTET AF
Promilleafgiftsfonden for landbrug



Praktisk

- Afholdes på SEGES fra 08.30-16
- Eller ude ved DLBR – Udviklingspartnere (og andre DLBR-virksomheder?)
- Kostpris for forplejning: 262,25 eks moms pr. person – hvordan fungerer betaling?
- Mille og Rasmus præsenterer og faciliterer individuelt.
- Målsætning om at SEGES er på om formiddagen ved begge – og de har eftermiddagen selv.
 - Hvis omvendt, sandsynlighed for at de er trætte, utålmodige og vil hjem og passe virksomheden
 - De kan så passende bruge eftermiddagen til at tale videre fra formiddagens proces.
 - De to erfagrupeer skal mødes til frokost.

Spørgsmål:

- Deltagerne vælger hver især på dagen en anbefaling de vil arbejde i dybden med.
 - Hver deltager har "et eller andet skriftligt/forandringskatalog/one-pager" med den pågældende anbefaling de sidder med i hånden i processen.
- Hvordan sikrer vi at erfagrupeerne fastholder viden – kan vi lave en hjemmeopgave de skal løse til deres næste erfamøde?
 - Vi laver en A3 planche til hver, som de skal tage med hjem.
 - **Hjemmeopgave:** Tag planchen med til næste møde, og fortæl hvor langt de er, hvilke barrierer der er, hvordan de arbejder med dem. Overvej hvordan de kan forpligtige hinanden, evt. i par.
 - Book lokaler, Mille og Rasmus

Indhold

08.00 – 08.30 Morgenmad og tjek ind

Kl. 09.00 – 11.00 DEL 1 Præsentation og løbende øvelser:

- Velkommen, introduktion til S&V (!) og introduktion til dagen
- Hvad gør Top 2 %?
- Konceptet, inkl.
 - 5 anbefalinger til at blive blandt de bedste - Fokus på specielt growth mindset
 - Milles teorier om adfærdsændringer inkl. 4 trins-modellen
 - Typiske barrierer og udfordringer
 - Advisory Board og Netværk som metode
 - 3 konkrete værktøjer

Kl. 11.15 – 12.00 DEL 2 Workshop om de 5 anbefalinger

- Workshop: Hvordan kan I implementere anbefalingerne I jeres erfagruppe?
- Opsamling og afslutning

Kl. 12-13

- Frokost

Kl. 13 - 16

- Afholdelse af erfagruppemøde

SEGES



Workshop: Hvordan kan I implementere anbefalingerne I jeres erfagruppe?

Proces for alle / 2 udvalgte anbefalinger de kan vælge på forhånd:

- Kort introduktion til anbefalingen:
 - Hvad er det, hvorfor skal man tage den til sig og hvordan gør man det?
 - Typiske barrierer og udfordringer herved
- Processer:
 - Individuel refleksion i 5 min: Hvordan kan jeg tage anbefalingen til mig i hverdagen/hvad kan jeg gøre anderledes?
 - Noter på proceskort.
 - Fælles diskussion af initiativer – opsætning på væggen.
 - Individuel refleksion i 5 min: Hvilke barrierer og udfordringer vil der være deri? Hvordan overkommer jeg den?
 - Noter på proceskort. Deles op i Ejerleder, medarbejdere, familie, virksomhed, kollegaer, virksomhedens interessenter mm.
 - Fælles diskussion af barrierer og hvordan man kommer over dem – opsætning på væggen.
 - Hvem kan hjælpe mig i forandringen og hvordan? Plenum diskussion og opsætning på proceskort.
 - Hvordan overkommer jeg barriererne og implementerer anbefalingen?: Fælles opsamling i plenum

Mulige slides til workshoppen

**Styrk din mentale og økonomiske
robusthed**

**Erfagruppemøde på SEGES:
Inspiration til hvordan I kommer i TOP 2 %**

SEGES, oktober 2020

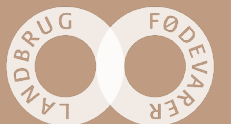
Mille/Rasmus

**HVOR
skal væksten
komme fra
i landbruget?**

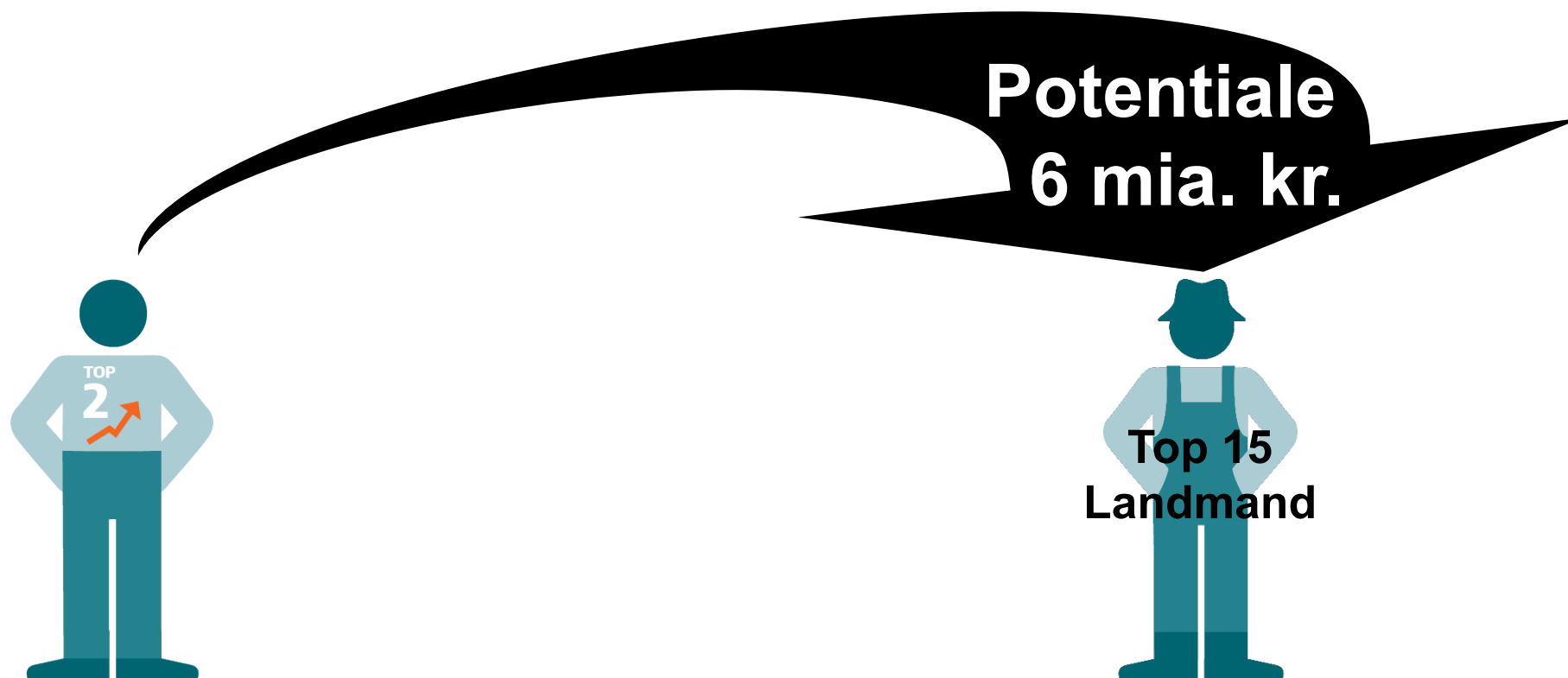
SEGES

Projekt Opnå økonomiske resultater som de bedste landmænd

STØTTET AF
promilleafgiftsfonden
for landbrug



Uudnyttet potentiale – teoretisk



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



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

*Direktørfokus og
"bundlinje frem for størrelse"*



Rammevilkår



Kultur

Spørgsmål

Hvor ser I de største barrierer
ift. et styrket liv på landet for dansk landbrug?



Personlige forhold



Virksomhed



Slides om ”Fra målet om øget økonomisk robusthed til de 5 anbefalinger”

De 5 anbefalinger (skal opdateres med nyeste version)

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

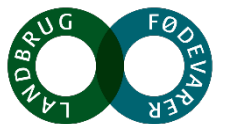
Forstå og styrk din forretningsmodel

Gå fra hensigt til handling

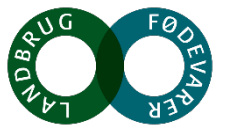


Top 2 og de 5 anbefalinger grafik inspiration

SEGES



SEGES



Slides om Milles teori om forandringer

Forandringsagenten

- Rådgiver
- Advisory Board
- Netværk - Videnseminar
- Samlever
- Medarbejdere
- Landmanden selv
- Andre?

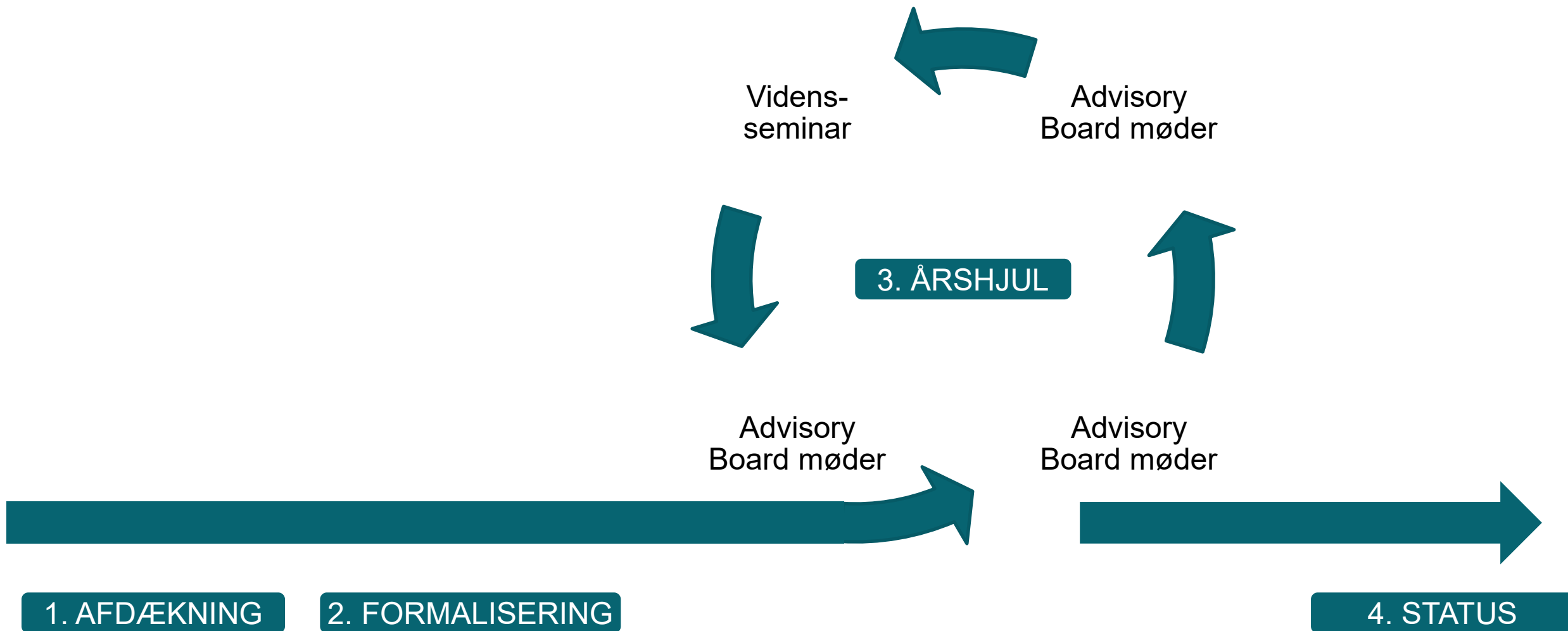
Slides om barrierer og udfordringer

Advisory Board forløb

SEGES



Advisory Board forløb



SEGES



1. Afdækning

Afdækning ude ved ejerleder og virksomheden:

- SEGES afholder mødet ved ejerleder og dennes virksomhed.
- Ejerleder, samlever el. rådgiver kan ligeledes deltage afhængig af kontekst.
- Afdækningen sker via et interview som tager udgangspunkt i mennesket/familien bag ejerleder, virksomhedslederen og virksomheden.

Formål:

- Skabe fundamentet for forretningsordenen, herunder hvilke kompetencer skal sidde i AB, hvordan skal det organiseres og hvilke områder skal behandles, ved at afdække:
 - Hvilke behov ejerleder og virksomhed har for et Advisory Board
 - Hvilke udfordringer og barrierer oplever ejerleder
 - Introducer landmanden til prismodellen

2. Formalisering

Formalisering af Advisory Board:

- Med udgangspunkt i 'afdækningsmøde' formaliserer rådgiver, SEGES-repræsentant og landmand Advisory Boardet via *mailkorrespondance*, dette udmønter sig i en forretningsorden.
- Kontrakten/forretningsordenen for Advisory Board forløbet underskrives på første Advisory Board møde
- Kontrakten løber som udgangspunkt i et år

Formål:

- At udvikle og formalisere forretningsordenen for Advisory Boardet.
- At understøtte men også udfordre landmanden på indholdet i forretningsordenen.
- At forventningsafstemme omkring Advisory Board forløbet.

3. Årshjul

Årshjul for Advisory Board møder

- Ved første møde gennemgås forretningsordenen i Advisory Boardet.
- Advisory Boardet mødes x antal gange om året, som aftalt i forretningsordenen.

Formål med advisory board:

- At understøtte ejerleder personligt og som virksomhedsleder
- At understøtte ejerleders lederskab
- At understøtte ejerleder og virksomhedens transformation mod øget økonomisk og mental robusthed

3. Årshjul

Vidensseminar:

- Alle landmænd med et advisory board har mulighed for at deltage i et / to årlige videns seminar.
- Rådgiverne og andre eksterne deltagere i de etablerede advisory boards har også mulighed for at deltage
- Temaet på vidensseminaret skal understøtte tre primære udviklingsområder hos ejerlederen:
 - Ejerleders adfærd og barrierer for at arbejde med ny adfærd
 - Ejerleders virksomheds-og forretningsforståelse
 - Ejerleders lederskab og eksekveringskraft

Endelig skal seminarerne skabe mulighed for videndeling mellem deltagerne

Formål:

- Vidensseminaret skal understøtte landmanden, og hans Advisory Board i forandringsprocesserne via indlæg fra relevante eksperter og dialog med deltagerne i netværket.

Det anbefales at der afholdes et vidensseminar før første advisory board møde, for at landmanden får indsigt i hvilke muligheder og udviklingsområder der vil være i såvel etablering af et advisory board som deltagelse i netværket.

SEGES



4. Status

Status for Advisory Boardet arbejde over et år og genbesøg af forretningsordenen:

- På årets afsluttende møde gøres der status på Advisory Boardet, herunder:
 - Evaluering af forløbet – herunder hvilken værdiskabelse advisory boardet har bidraget med
 - Forretningsordenen genbesøges, heriblandt status på mål, forventninger, behov, sammensætning af advisory board mm.
 - Fastlæggelse af kommende års bemanning, forretningsorden og årshjul.

Formål:

- At sikre at Advisory Boardet lever op til forretningsordenen, og hvis ikke, tage de nødvendige skridt for at sikre, at det gør fremadrettet.

Tre konkrete værktøjer til at styrke landmandens bundlinje

SEGES



Landmandens Personlige Udviklingskort

SEGES



De personlige udviklingskort

Værktøjets egenskaber:

- Udviklingskort 1 hjælper landmanden med at sætte ord på hans adfærd i dag, og hvilke fokusområder han gerne vil arbejde med – ift. hver af de tre fokusområder.
- Udviklingskort 2 uddyber og konkretiserer de ønskede adfærdsændringer endnu mere, ved at bruge metodologien fra projekts tilgang (4 trins modellen, der kan ses i figur 1).

Værktøjets fordele:

Fordelene ved de to udviklingskort er:

- De hjælper landmanden med at erkende og bevidstgøre hvad det er for en adfærdsændring han vil arbejde med.
- De hjælper landmanden med at konkretisere adfærdsændringen og bryde den op i mindre dele, der synliggør for landmanden, hvad der skal til.
- De er simple og fleksible – og kan bruge på forskellige måder.

Værktøjets udbytte:

- Udbyttet ved de to udviklingskort er en simpel og overskuelig tilgang til adfærdsændringer, som gør processen konkret og simpel for landmanden. Udviklingskortene støtter landmanden i hans adfærdsændringer, ved at bryde processen op for ham.

MÅL	ØGET ØKONOMISK OG MENTAL ROBUSTHED		
INDSATS- OMRÅDER	Personlig indsigt	Virksomheds- og forretningsforståelse	Strategisk ledelse, forandringsledelse og eksekvering
MINE FOKUSOMRÅDER			
MIN KONKRETE ADFÆRD I DAG			

Personligt udviklingskort 2

Navn:

Dato:

Projekt: Opnå økonomiske resultater som
de bedste landmænd

HVILKEN KONKRET ADÆFRD
ØNSKER JEG?

HVILKE BARRIERER
FORHINDRER DENNE
ADFÆRD?

HVILKEN LØSNING KAN
HJÆLPE MIG OVER
BARRIERERNE?

TEST LØSNINGEN I DIN
DAGLIGDAG. VIRKER DET?



Det Strategiske Hus

SEGES



Det strategiske hus

Værktøjets egenskaber:

- Det strategiske hus er et værktøj der hjælper landmanden med at afdække hans virksomheds ønskede udvikling. Ved at arbejde og udfylde det strategiske hus, skal landmanden arbejde aktivt med sin virksomhed og dens udvikling.
- Et eksempel på det strategiske hus og interview guiden hertil ses på de kommende slides.

Værktøjets fordele:

Fordelene ved det strategiske hus, er at:

- Landmanden får besvaret de grundlæggende strategiske spørgsmål for sin virksomhed. Ved at arbejde og forholde sig aktivt til disse, er landmanden med til at sikre virksomhedens langsigtede konkurrenceevne.
- Landmanden på en konkret og overskuelig måde får visualiseret de grundlæggende spørgsmål for hans virksomhed.

Det strategiske hus

Værktøjets udbytte:

- Landmanden får reflekteret og afklaret med ham selv, hans familie, medarbejdere, organisation mm. hvad det egentligt er han gerne vil opnå med virksomheden. Det hjælper også med at sikre at virksomheden og dens aktiviteter, giver mening for ledelsen og medarbejderne.
- Samtidig vil landmanden også stå stærkere overfor virksomheden og dens interessenter. Har landmanden besvaret de grundlæggende strategiske spørgsmål for sin virksomhed, vil han stå stærkere overfor kreditgivere, medarbejdere, Advisory Boards, bestyrelser og andre interessenter.
- Slutteligt vil landmanden ved at fastlægge det strategiske hus, også få mulighed for at fastsætte og følge op på målene. Derved bliver det muligt at fejre succeserne, iværksætte initiativer der skal hjælpe virksomheden i mål o.l.
- Landmanden kan derved besvare hvornår hans virksomhed er en succes – hvornår han er tilfreds.

Det strategiske hus

Vision – hvad stræber vi efter

Vision

Strategiske mål – hvad vil vi nå senest 2025

Økonomiske mål:

- *Mål 1*
- *Mål 2*
- *Mål 3*

Miljømæssige mål:

- *Mål 1*
- *Mål 2*
- *Mål 3*

Sociale mål:

- *Mål 1*
- *Mål 2*
- *Mål 3*

Strategisk initiativer – hvordan kommer vi i mål

1. Strategisk initiativ

2. Strategisk initiativ

3. Strategisk initiativ

4. Strategisk initiativ

5. Strategisk initiativ

Værdier – vi ikke går på kompromis med

- *Værdi 1*
- *Værdi 2*
- *Værdi 3*

Mission – hvad er vi sat i verden for

Mission

Interviewguide til det Strategiske hus

Mission – hvad er I sat i verden for

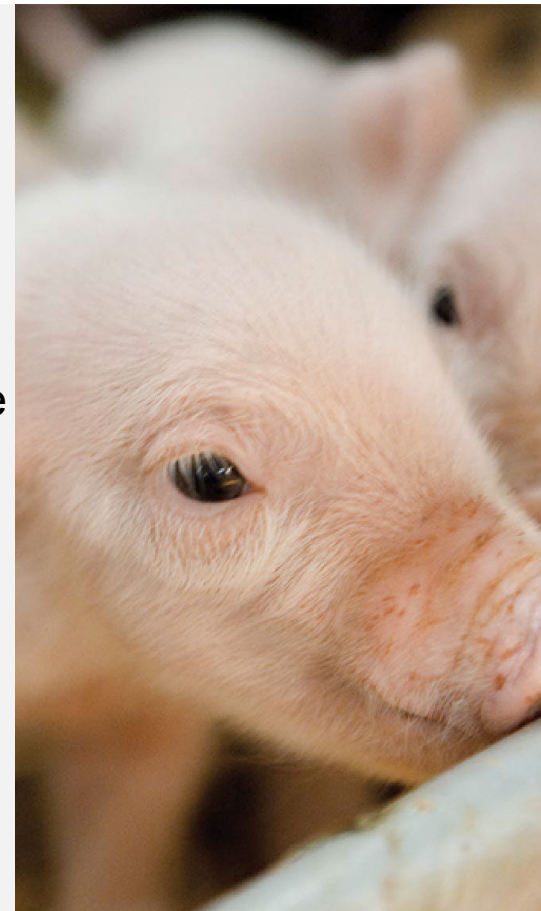
- Hvad mener I, at jeres virksomhed er sat i verden for?
- Hvad tror I, at medarbejderne vil sige, at virksomheden er sat i verden for?
- Hvad håber I, at jeres interessenter (pengeinstitut, rådgivere, netværk mv) tænker, når de ser ind på virksomheden?



Interviewguide til det Strategiske hus

Visionen – hvad stræber vi efter

- Hvad mener I, at I og jeres virksomhed skal stræbe efter på længere sigt?
- Hvilken retning vil virke inspirerende og attraktiv for jer, jeres medarbejdere og vigtige interessenter?



Interviewguide til det Strategiske hus

Strategiske mål – hvad vil vi nå

- Hvornår er virksomheden en succes for jer?
- Hvilke konkrete mål mener I, at visionen skal udmønte sig i herunder?
 - Økonomiske mål
 - Menneskelige mål
 - Samfundsmæssige mål
 - Miljømæssige mål



Interviewguide til det Strategiske hus

Strategisk initiativer – hvordan kommer vi i mål

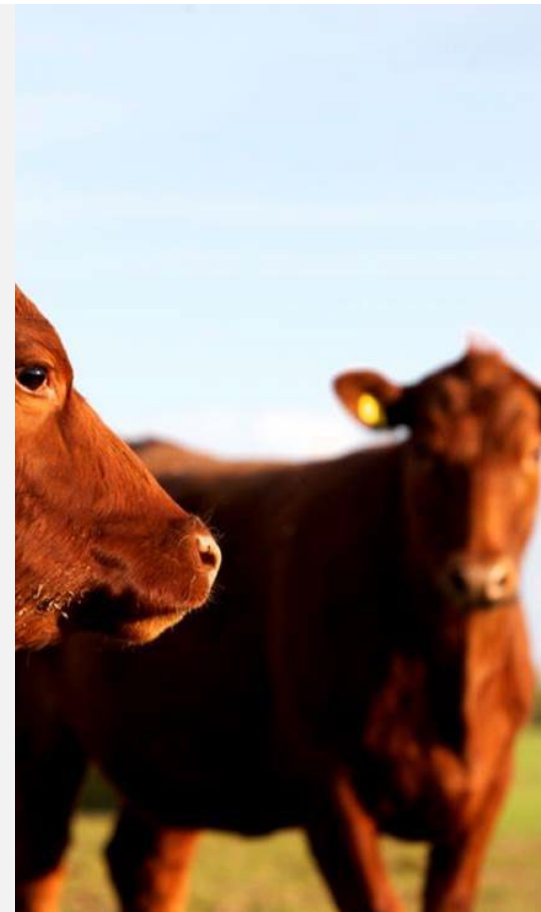
- Hvordan får I bedst muligt indfriet jeres vision og mål. Hvilke initiativer er vigtige?
- Hvilke kompetencer mener I er vigtige for, at I kommer i mål med de initiativer I nævner?



Interviewguide til det Strategiske hus

Værdier – vi ikke går på kompromis med

- Hvilke værdier mener I, der ligger til grund for jeres måde at agere og fungere på?
- Hvilke værdier er ifølge jer vigtige for at nå jeres mål og indfri virksomhedens vision?



Ledelsesberetningen

SEGES



Ledelsesberetningen

Værktøjets egenskaber:

- Ledelsesberetningen er et værktøj der hjælper landmanden med at afrapportere virksomhedens status og udvikling for en given periode.
- Ledelsesberetningen kan bruges internt og eksternt, f.eks. overfor medarbejdere, Advisory Boards og kreditgivere.

Værktøjets fordele:

Fordelene ved det Ledelsesberetningen, er at:

- Det er et overskueligt værktøj, der hjælper landmanden med at afrapportere sin virksomheds historiske udvikling, på en simpel og konkret måde.
- Landmanden tvinges til at forholde sig til de vigtigste områder i virksomheden, og ikke mindst ham selv som ejerleder. Det er ikke 'kun' en afrapportering på virksomhedens performance, men i lige så høj grad ejerleders tilstand. Landmanden skal f.eks. forholde sig til sin mentale tilstand, om 'han er over eller under strengen'.

Ledelsesberetningen

Værktøjets udbytte:

- Ledelsesberetningen gør at landmanden kan afrapportere virksomhedens og hans egen tilstand til virksomhedens interessenter, på en simpel og overskuelig måde.
- Landmanden skal aktivt forholde sig til en række områder i virksomheden og tage stilling til hvordan det går og hvad skal der til for at komme videre.
- Ledelsesberetningen giver også landmanden tiden og rummet til at sætte sig i en ½ time og danne sig overblikket over virksomhedens situation. Det giver overblik og hjælper landmanden med at skabe en mere struktureret hverdag.
- Overblikket giver også landmanden mulighed for løbende, afhængig af frekvens Ledelsesberetningen udarbejdes, for at fejre succeserne og iværksætte handlinger hvis målene ikke indfries.

Ledelsesberetningen

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/kpi'er 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/fyringer, 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/fjerne dem. Denne omfatter udover virksomheden også familie og ejerleder.	