

10 gode bud på ledelse i landbruget

Sådan styrker du ledelsen af din bedrift



Kolofon

Følgende projekter har bidraget til udarbejdelse af artikler i magasinet "10 gode bud på ledelse i landbruget":

"Landbruget, fremtidens bedste arbejdsplads" (bud 2, bud 3, bud 4, bud 10 og tema 1)
 "Fundamentet for landbrugsbedriftens bæredygtighedsplatform" (bud 8 og tema 3)
 "Øpnå økonomiske resultater som de bedste landmænd" (bud 1, bud 6, bud 9 og tema 2)
 "Ny Budgetmodel med fokus på opfølgning og målstyring på landbrugsbedriften" (bud 5)

Projekterne er finansieret af Promilleafgiftsfonden for landbrug.

Udgivet: November 2020

10 gode bud på ledelse i landbruget er udgivet af:
 SEGES
 Landbrug & Fødevarer F.m.b.A.
 Agro Food Park 15
 8200 Aarhus N
 8740 5000

seges.dk

Forfattere

Anja Kruse Christensen
 Christian Rathcke Tegllund
 Erik Suhr
 Karina Bjørn
 Mikkel Krogh

Redaktion

Mikkel Krogh
 Anja Kruse Christensen

Design og layout
 Kemal Mulalic

STØTTET AF

Promilleafgiftsfonden for landbrug

INDLEDNING

Her er 10 gode bud på, hvordan du kan styrke din ledelse

Den er god nok. Den med "de ti gode" har du sikkert hørt før. Sidste år talte og skrev vi meget om de mange gode grunde til at være landmand. Og den kampagne var med til at sætte fokus på de gode fortællinger fra landbruget. Til at skabe stolthed og fællesskab. Og til at vise de unge, at landbruget er en fantastisk branche at kaste sig ind i.

Uden god ledelse kan vi dog ikke fastholde vores rolle som en af verdens førende og mest innovative landbrugsnationer. Og vi kan heller ikke udvikle os. God ledelse er med andre ord vejen til at skabe bæredygtig vækst og gode resultater på bundlinjen – både økonomisk, socialt og miljømæssigt.

Derfor satte vi tidligere i år jagten ind på "Ti gode bud på ledelse i landbruget". Og vi har fået mange gode bud fra både landmænd, rådgivere og medarbejdere i SEGES. Ud af dem har vi nu valgt ti, som repræsenterer både driftsledelse og medarbejderledelse.

Ledelse er naturligvis individuelt fra leder til leder, ligesom behovene varierer fra medarbejder til medarbejder og ud fra den aktuelle situation i virksomheden. Derfor er buddene heller ikke en facitliste, men et oplæg til inspiration – og et sted at starte. Vi håber, at buddene kan være med til at sætte endnu mere skub i samtalen om ledelse i landbruget.

Du kan læse meget mere om de ti bud her i magasinet, hvor du også har mulighed for at fordybe dig i en række spændende anbefalinger til, hvordan du kan gøre din arbejdsplads attraktiv, så du også i fremtiden kan rekruttere og fastholde dygtige medarbejdere på din bedrift.

Du kan ligeledes læse om, hvordan du kan lære af de allerdygtigste landmænd – dem, der ligger i TOP 2 målt på økonomisk performance – og deres mindset. Og så kan du blive klogere på, hvorfor du skal sætte skub i den bæredygtige omstilling på din bedrift, og inden for hvilke områder du kan konkret arbejde med bæredygtighed.

God læsning!

Gode hilsner

Sektorbestyrelsen i Landbrug & Fødevarer, Økonomi & Virksomhedsledelse



Sektorbestyrelsen medio november 2020 (siden er et par ansigter skiftet ud)
 Fra venstre: Anette Skov Marcussen, sektorchef, Bent B. Gravensen, landmand, Anders Harck, landmand, Bjarke Poulsen, udviklingsdirektør SAGRO, Berith Nissen, landmand, Ulrik Krogsgaard, landmand, Claus Bech Jensen, chefkonsulent KHL, Jens Kristian Møller, adm. direktør DLR, Henrik Hardboe Galsgaard, adm. direktør LandboThy



Både driftsleder Torben Due Mikkelsen (t.v.) og ejer Gert Thomsen (t.h.) fra den sønderjyske kvægbedrift Østerviggård har fokus på at lytte til medarbejderne.

BUD #2

Lyt og giv feedback

Løbende anerkendelse, konstruktiv feedback og en individuel tilgang til medarbejderne. Sådan lyder opskriften på god ledelse på Østerviggård ved Vorbasse.

For driftsleder Torben Due Mikkelsen på den sønderjyske kvægbedrift Østerviggård er det vigtigt at anerkende hver og én af bedriftens ansatte i hverdagen, så alle medarbejdere føler sig set.

- Jeg har øjnene med, når jeg går i stalden, og så spørger jeg medarbejderne om, hvordan det går. Det handler om at spørge interesseret til opgaverne, så de ikke får en opfattelse af, at ingen interesserer sig for, hvad de laver, siger Torben Due Mikkelsen

- Vi siger også altid godmorgen, når vi kommer, og hej, når vi møder nogen, for at man er set. Man er ikke usynlig, når man arbejder hos os, tilføjer han.

Feedback til tavlemødet

Den anerkendende tilgang gør sig også gældende, hvis en medarbejder laver en fejl. Her prioriterer Torben Due Mikkelsen at give hurtig feedback på fejlen, ligesom han gør en dyd ud af at følge op i dialog med medarbejderne. Han bruger gerne tavlemødet til at give feedback, hvis det er påkrævet.

- Tit har jeg snakket med medarbejderen inden og sagt, at noget ikke er godt nok, og så kan jeg godt fortælle det til alle på tavlemødet. De har jo set, hvad han har gjort. Med et glimt i øjet kan man sige temmelig meget der, fortæller Torben Due Mikkelsen.

Han understreger dog, at han også uddeler roser ved tavlemødet og generelt er opmærksom på at rose sine medarbejdere.

- Hvis jeg kommer forbi og siger: "Jeg synes, du er god til at køre minilæsser", kan de lyse helt op. I en travl hverdag

tænker man, at det er ligegyldigt, men det er det ikke. Som leder kan få meget mere ud af sine medarbejdere ved at rose og anerkende dem, siger han.

Tænk individuelt i din ledelse

Også Torben Due Mikkelsens chef, ejer Gert Thomsen, har lært, at ledelse handler om at lytte og se den enkelte medarbejder. Derfor har han skræddersyet driftslederjobbet til Torben for at fastholde den dygtige leder på bedriften.

- Jeg havde tidligere en enkel tilgang til ledelse, hvor jeg tænkte, at ens medarbejdere udførte det arbejde, man satte dem til. Jeg er dog blevet meget bevidst om, hvad der gør folk tilpas. Det, der gør mig tilpas, er ikke det samme som Torben, og det skal der være plads til, siger Gert Thomsen.

Spændende at komme på arbejde

Ejeren begyndte at interessere sig for ledelse, da han for en årrække siden blev ramt af en række opsigelser. Han kom på lederkursus og blev klogere på de forskellige personprofiler, og hvad der motiverer mennesker.

- Jeg bliver i høj grad motiveret af, at der kommer mælk i tanken og penge i kassen, men det er de andre i bund og grund ligeglade med. Mine medarbejdere skal synes, at det er spændende at komme på arbejde, slutter Gert Thomsen.

Østerviggård har 10 ansatte i form af en driftsleder, en fodermester, to elever, en markmand og fem rumænske medhjælpere. Bedriften er en mælkeproduktion med 450 køer og 540 hektar jord med grovfoderproduktion og forpagter desuden naboejendommens kviehotel med 850 kvier og 150 hektar jord.

Sådan kan du gøre

- Gør feedback til en naturlig del af hverdagen og giv både dine medarbejdere feedback, når de har gjort det godt, og hvis der er noget, der skal justeres. Når medarbejderne har succes, får du succes.
- Inddrag dine medarbejdere i de daglige beslutninger. Det øger motivationen, og det udvikler både dig, medarbejderne og resultaterne.
- Lyt til dine medarbejdere, så du ved, hvad der betyder noget for dem. Det giver dig et unikt ståsted i forhold til din daglige ledelse.



Merete Lehmann Andersen, rådgivningschef, LandboNord



Vil du styrke din ledelse?

Tag fat i din lokale DLBR-ledelsesrådgiver, hvis du har brug for rådgivning eller gode råd til arbejdet