

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

Skab en attraktiv arbejdsplads

Hver femte landmand mangler arbejdskraft, og dén udfordring bliver ikke mindre i fremtiden. Derfor er det vigtigt, at du har fokus på at skabe en attraktiv arbejdsplads, så du altid kan rekruttere og fastholde dygtige medarbejdere.

Gennem de seneste år har landbruget beskæftiget et stigende antal udenlandske medarbejdere. Men tilgangen af udenlandsk arbejdskraft til Danmark er faldende. Samtidig falder antallet af unge, der kommer ind på arbejdsmarkedet, fordi ungdomsårgangene er små.

Derfor skal vi som erhverv tilbyde attraktive arbejdspladser, hvis vi vil være med i kampen om medarbejderne – både udenlandske og danske.

Fem områder du kan arbejde med

I 2019 lavede vi i SEGES en analyse af udfordringerne med at rekruttere og fastholde kvalificerede medarbejdere i dansk landbrug. Analysen viste, at der er en række konkrete udfordringer, som du som landmand kan handle på, når du skal skabe en attraktiv arbejdsplads.

Udfordringerne findes inden for disse fem områder:

- Tiltrækning og rekruttering: Fortæl om din virksomhed og ansæt den rigtige medarbejder
- Oplæring: Få den nye medarbejder godt i gang
- Udvikling: Se den enkelte medarbejder og dennes behov
- Fastholdelse: Behold dine medarbejdere
- Exit: Få det bedste ud af afslutningen

Inden for hvert af de fem områder findes en række anbefalinger og værktøjer til, hvordan du som landmand skaber en attraktiv arbejdsplads.

Vil du vide mere?

https://www.landbrugsinfo.dk/public/e/d/9/landbruget_fremtidens_bedste_arbejdsplads

Sådan gør du arbejdspladsen attraktiv

Tiltræk og ansæt de rigtige medarbejdere

- Gør din virksomhed kendt: Lav en hjemmeside eller Facebookside, inviter folk ind på bedriften, og stil din virksomhed og jeres data til rådighed for elevopgaver og projekter. Og fortæl de gode historier fra din virksomhed – både lokalt og ved job- og uddannelsesmesser.
- Find den rette profil: Gør dig klart, hvilke opgaver den nye medarbejder skal løse, og hvilke faglige og personlige kompetencer vedkommende skal have.
- Ansæt den rigtige: Fokuser i jobopslaget på, hvad du kan tilbyde ansøgerne, og søg bredt. Og lav en liste med spørgsmål til ansættelsessamtalen, og skriv ned, hvad du vil fortælle om jobbet og virksomheden.

Giv nye medarbejdere en god start

- Introducer til hele virksomheden: Tag godt imod den nye medarbejder med arbejdstøj på første dag, en officiel velkomst med præsentation af kollegerne og en rundvisning på bedriften. Giv også den nye medarbejder et godt overblik over virksomheden og jeres værdier.
- Struktur oplæringsforløbet: Lav en "introplan" for den første uge og en "oplæringsplan", som justeres løbende over de første 6 måneder.
- Sørg for, at medarbejderen trives: Giv den nye medarbejder en mentor, der sikrer, at vedkommende falder godt til socialt, og hjælp de medarbejdere, der har brug for det, med at få et socialt netværk i området.

Sæt fokus på medarbejderudvikling

- Gennemfør udviklingssamtaler: Hold udviklingssamtaler med alle medarbejdere én gang om året og følg op med 1:1-møder hver eller hver anden måned.

- Giv ansvar og feedback: Vær konkret og konstruktiv, og hav fokus på læring.
- Prioritér udviklingsaktiviteter: Sæt penge og tid af til medarbejderudvikling.

Fasthold de dygtige medarbejdere

- Hav arbejdstider, der tilgodeser medarbejdernes familie og fritidsinteresser: Sørg for, at flere medarbejdere kan løse de samme opgaver, så I kan dække hinanden af. Inddrag medarbejderne i arbejdsplanlægningen, og revider jævnligt arbejdsplanerne sammen med medarbejderne.
- Hav fokus på at fastholde de unge ledere: Lav en grundig forventningsafstemning under ansættelsessamtalen, den årlige udviklingssamtale og på opfølgningssamtaler – især i forhold til ansvarsområder. Følg jævnligt op, giv sparring, og tilbyd den unge leder at deltage i ledernetværk eller et lederudviklingsforløb.

Håndtér fratrædende medarbejdere rigtigt

- Få feedback fra medarbejderen: Gennemfør en exit-samtale, hvor I evaluerer medarbejderens tid i virksomheden. Lyt, og få input til, hvordan du kan skabe en mere attraktiv arbejdsplads.
- Få sagt pænt farvel: Bevar den gode stemning helt frem til den sidste arbejdsdag, og lav et afskedsarrangement, hvor alle medarbejdere kan sige farvel.



Vil du styrke din ledelse?

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