

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

Udvikl dine medarbejdere

Hvis du ikke udvikler, så afvikler du. Sådan lyder den tilgang, direktør Bo Jensen fra det fynske driftsfællesskab Agro-Alliancen har valgt at have til sine medarbejdere.

Da Bo Jensen i 2017 blev ansat som direktør i det nystartede driftsfællesskab Agro-Alliancen, vidste han fra starten, hvordan ledelsesstilen skulle være.

- Jeg vidste, at hvis vi skulle skabe en bæredygtig virksomhed, skulle vi starte med at tage udgangspunkt i vores dygtige medarbejdere. Derfor har jeg siden starten sørget for, at den enkelte får mulighed for at udvikle sig både fagligt og personligt, siger Bo Jensen.

Skal kunne dække hinandens pladser

Afsættet for udviklingen af hver enkelt medarbejder er, at alle skal kunne dække hinandens pladser i driftsfællesskabet.

- På den måde kan vi honorere medarbejdernes ønske om et arbejdsliv, der ikke kommer i vejen for familielivet. For hvorfor skal en landmand ikke også have lov til at tænde grillen en søndag i august og slappe af sammen med familie og venner, siger Bo Jensen.

Starter med personlig udvikling

I et markbrug ville de faglige kompetencer ofte være de første, man kiggede på, hvis staben skulle have et løft. Men i Agro-Alliancen starter arbejdet i marken med den personlige udvikling hos det enkelte menneske.

- I vores organisation har vi stort fokus på personlig udvikling, og hvordan vi arbejder sammen som et team. For at blive klogere på os selv og hinanden bruger vi en coach, som holder os på sporet i forhold til samarbejdets og lederskabets psykologi, siger Bo Jensen.

Alfahanner sendt på kursus

Arbejdet med coachen startede, da Agro-Alliancen blev

etableret som en sammenlægning af de to fynske mastodonter Egeskov Slot og Ravnholt Gods og deres dengang godt 2.100 hektar markbrug. For det nye fællesskab krævede ikke blot, at man forenede de to markbrug, men også de to medarbejdergrupper.

- Pludselig skulle vi få flere alfahanner til at enes, og flere introverte til at snakke sammen. Medarbejderne skulle lære, hvordan de skulle omgås hinanden, og hvilken betydning det sagte ord kan have på nogle mennesker, mens det ingen betydning har for andre.

- Derfor blev alfahannerne eksempelvis sendt på kursus hver for sig, hvilket gav dem en indsigt i dem selv og deres kollegers reaktionsmønstre, fortæller Bo Jensen.

Faglige kompetencer på plads

Den personlige udvikling får dog ikke høsten i hus, så Bo Jensen sørger også for, at de faglige kompetencer i teamet altid er på plads. Eksempelvis er der en stående aftale om, at der er frit valg på alle hylder, hvis en medarbejder finder et relevant AMU-kursus.

- Hvis vi får en ny maskine, computer eller gps, køber vi os altid til den fulde oplæring og opfølgning. Vi kan også tage hele kursusdage med kaffe og rundstykker, hvor vi virkelig nørdler igennem med funktionaliteten, og alle har mulighed for at stille spørgsmål, snakke udfordringer og lære af hinanden.

- Det løfter ikke kun de faglige kompetencer i hele gruppen, men styrker også fællesskabet. Vi bruger jo ikke tid og penge på at udvikle de ansatte for sjov, slutter Bo Jensen.

Sådan kan du gøre

- Hold medarbejdersamtaler mindst en gang årligt, hvor I taler om, hvordan den enkelte medarbejder kan udvikle sig, og hvor medarbejderen får mulighed for at komme med ønsker til fremtiden.
- Lav en grundig introplan til nye medarbejdere og sørg for at lave en udviklingsplan til medarbejdere, der har været ansat i længere tid. Hvis de for eksempel skal have mere ansvar, så beskriv hvordan det skal forløbe, hvad der skal ske, og hvornår skal det ske.
- Giv medarbejderne mulighed for at deltage i erfagrupper og kurser. Sørg også for, at de er med ved rådgivnings- og dyrlægebesøg.



Mette Holst Tygesen, svine- og HR-rådgiver, LandboNord

Direktør Bo Jensen fra driftsfællesskabet Agro-Alliancen har stort fokus på medarbejdernes personlige udvikling, og hvordan de arbejder sammen som et team.





Vil du styrke din ledelse?

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