



Indhold i HR- og ledelsesrådgivning

Indhold i HR- og ledelsesrådgivning

Både de større og mindre landbrug må se i øjnene, at man ikke kan drive en virksomhed, som der har været tradition for i mange år.

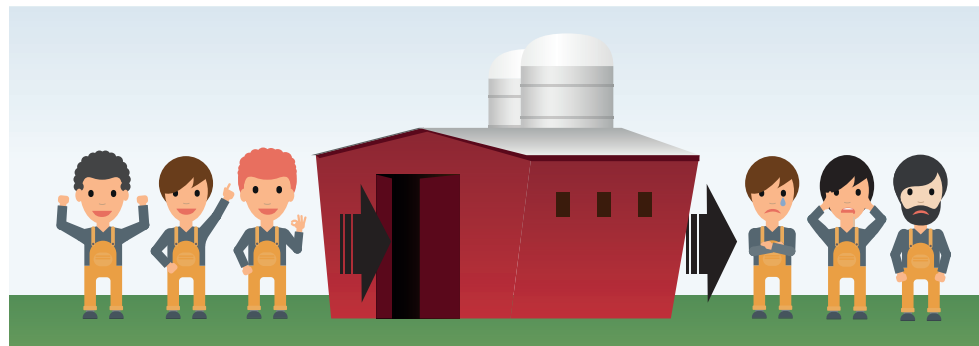
Dels stiller de stadigt større landbrug helt andre krav om ejeren/lederens evne til at motivere de ansatte til at yde en optimal indsats.

Dels har nye tiders ansatte helt andre forventninger om at blive inddraget i virksomheden. De er også hurtige til at finde andre græsgange, hvis de ikke føler sig værdsat.

SAGRO kan tilbyde assistance til rekruttering af medarbejderne, for det er dyrt at vælge de forkerte. Vi rådgiver og hjælper med at implementere løsninger, som udvikler, motiverer og fastholder de gode medarbejdere til arbejdspladsen.

Vi rådgiver også i, hvordan du kan få strategien flyttet ud, så den virker på staldgangen. Det handler også om at sikre, at det er den rigtige organisation, og at den formår at samarbejde og dele viden.

Det er desuden vigtigt, at lederen kender sig selv, hvilket han kan blive styrket i ved ledernetværksgrupper, på akademikurser og på lokale kurser og møder.



Syv sikre måder til at dræbe dine medarbejders motivation

- 1. Sig tingene én gang. Det burde være nok**
 Nej. Gentag alt, hvad der er vigtigt.
- 2. Hold ikke dine medarbejdere ansvarlige for deres opgaver**
 Nej. Start med dig selv. Begynd med at udføre alle de ting, du har sagt, du vil udføre. Derefter skal du sikre dig, at dine medarbejdere gør det samme.
- 3. Fokuser på det, der er medarbejdernes svage sider**
 Nej. Find det dine medarbejdere hver især er virkelig gode til og træn dem så til at blive verdensmestre. Ikke alene skaber det mere værdi for bedriften – det er også meget nemmere.
- 4. Begræns dine medarbejders spillerum – eller giv dem for meget**
 Nej. Nogle af dine medarbejdere synes du er for detaljeorienteret, når du spørger ind til noget, mens en anden sætter pris på det. Som leder er din opfattelse af, hvor grænsen går, den vigtigste. Ved klart at udstikke grænserne for dine medarbejdere, viser du dem, hvor de har frihed og handlemuligheder, og hvor du kræver mere indsigt.
- 5. Lad være med at anerkende og belønne den opførsel og de præstationer, du egentlig ønsker dig**
 Nej. Anerkendelse handler ikke om at lade sig nøje med at rose laveste fælsnævner, men om at understøtte dine medarbejdere i den adfærd, der virker fremmende i forhold til at opfylde de fastsatte mål. Husk, at belønning kan være alt fra løn til delegering og spændende opgaver, eller bare din opmærksomhed.
- 6. Fasthold dine medarbejdere i de forkerte opgaver**
 Nej. Indrøm din fejlbedømmelse af personens egnethed til stillingen og få vedkommende flyttet tilbage til en position, han er bekvem i. Vel at mærke uden at gøre personen til én, der har fejlet ved ikke at passe ind der, hvor du troede, han ville. Lader du ham blive i jobbet, vil det skade både medarbejderen og bedriftens organisation.
- 7. Lad være med at holde 1:1 samtaler med dine medarbejdere**
 Nej. Planlæg løbende møder, hver uge eller hver anden uge, og afhold dem, også selvom der ikke synes at være noget på dagsordenen. Find på noget at tale om, så dine medarbejdere føler, at du anerkender deres arbejde.



Planlæg at få succes med bedriften

SAGRO rådgiver om både HR og ledelse



Holstebro
Nupark 47
7500 Holstebro

Herning
Birk Centerpark 24
7400 Herning

Billund
Majsmarken 1
7190 Billund

Esbjerg
John Tranums Vej 25
6705 Esbjerg Ø

Tlf. 8080 2040

Kig forbi vores hjemmeside på sagro.dk og læs meget mere





Kan god ledelse kapitaliseres?

På større landbrug har det stor betydning for bundlinjen, i hvor høj grad lederen kan skabe gode resultater gennem sine medarbejdere. Medarbejdernes trivsel er vigtig, men i en tid med stramme økonomiske markedsvilkår, er man tilbøjelig til at se en investering i medarbejdernes trivsel som en omkostningsbyrde.

I landbruget vælger man ofte en værdibaseret ledelse fordi også landbruget har udviklet sig, så medarbejderen skal bruge sin dømmekraft ved de fleste arbejdsopgaver.

Tidligere tiders dygtige ledere kunne komme langt med en stor faglig indsigt og en stor portion magt. Det er ikke længere nok til at skabe en økonomisk succes. Nutidens dygtige leder er i stand til at:

- opnå konsensus i en gruppe
- være nysgerrig og se tingene fra andres vinkel
- få medarbejderne til at fokusere på mulighederne frem for begrænsningerne
- hjælpe et samarbejde i gang
- forudse og forebygge konflikter
- koordinere sin indsats i et teamwork
- møde medarbejderen, hvor han/hun er i forhold til kompetencer og personlighed

En leder af i dag skal være en empatisk og dygtig menneskekender, og en kvalificeret sparringspartner, mere end et fagligt fyrtårn. Den moderne leder bygger relationer og knytter tillidsbånd til medarbejderne og skaber ad den vej den nødvendige fleksibilitet i virksomhedens medarbejderorganisation.

Lederen skal skabe rammer og forudsætninger for, at medarbejderen kan bruge sin dømmekraft og tage selvstændige initiativer. Der skal opstilles konkrete, energigivende og håndterbare mål, som den enkelte kan forstå i forhold til sine arbejdsopgaver.

Selve fundamentet for produktivitet og effektivitet er trivsel. Medarbejdere trives, når de mærker tillid, oplever retfærdighed, anerkendelse og godt samarbejde. Medarbejdere der trives, tager ejerskab, føler arbejdsglæde og stolthed over de opnåede resultater. Ad den vej kan trivsel, og dermed god ledelse, aflæses direkte på bundlinjen.

Har landbrug altid været din drøm?

SAGRO hjælper dig med etablering i landbruget

Hvis drømmen altid har været at drive et landbrug, har SAGRO værktøjskassen fuld af løsninger, der hjælper dig i gang, og godt på vej.

- Screening af ejendomme
 - Passer ejendommen til det, du vil, eller retter du dig til efter ejendommen?
- Eksterne investorløsninger og andre finansieringsløsninger
 - Vækstfond og etableringslån
 - Realkredit og bank
 - Crowd-funding
- Selskabsformer der passer til dig og den landbrugsvirksomhed du vil drive
- Sharemilkerløsninger
 - Kom i gang og bevis, at du kan drive selvstændig virksomhed
 - Bevis at du kan formidle din virksomheds resultater og udvikling
 - Bevis at du har format til at forvalte 20 mio. kr. eller mere af andres penge
- Mentorship for nyetablerede
 - Fra SAGRO?
 - Fra gårdejer?
 - Fra gårdbestyrelse?
- Forretningsudvikling
 - Skal du lave det samme de næste 30 år?
 - Skal du vækste i antal, eller skal du tjene noget mere med noget mindre?

Planlæg dit generationsskifte

Hvad er strategien for dit landbrug, når du vil noget andet?

- SAGRO kan komme med overblik og indsigt i løsningerne for at komme videre.
- Klargør din virksomhed til generationsskifte – det tager tid!
 - Ansæt din efterfølger – succession
 - Tænk uddannelse af dine medarbejdere – de er jo (for en andel) fremtidens landmænd!
-
- Hvad er strategien for dit produktionsanlæg?
 - Nedslidning?
 - Udvikling?
 - Hvis du var 25 år – ville du så købe din egen ejendom igen?
-
- Sharemilkerløsninger
 - Sælger besætningen til sharepartner
 - Lejer stalden ud for 5 eller 10 år samt aftaler leverancer af foderkorn eller ensilage
 - Sælgerfinansiering
 - Hvad hvis du skal lade noget af din egenkapital stå for at kunne sælge din ejendom og virksomhed?

