Den STORE præstation

Sådan udvikler jeg mig selv

AGROVI

Værktøjskassen

AGROVI

AGROVI AKADEMIET

Forside | Netværksgrupper | Kurser | Møder | Kalender | Kontakt Agroviakademiet

Agrovis Kvægkonference 2015

Onsdag d. 4. marts kl. 9.45-15.00

Se program

NETVÆRKSGRUPPER | KURSER | MØDER | KALENDER

AGROVI

AGROVI
AKADEMIET
4321 4567 9872 0887
Sæt viden ind på kontoen og
hæv dit ambitionsniveau

AGROVI AKADEMIET

Ambition:
Individuel afklaring og målsætning

Det personlige lederskab	Motivation og engagement	High Performance Teams	Kommunikation og sociale medier	Eksekver og nå dine mål	Din effektive arbejdsdag
September 2014 1 dag	November 2014 1 dag	December 2014 1 dag	Januar 2015 1 dag	Marts 2015 1 dag	Juni 2015 1 dag

Personlig træning	Personlig træning	Personlig træning	Personlig træning	Personlig træning	Personlig træning	Personlig træning	Personlig træning	Personlig træning
4 timer "on-site"	4 timer "on-site"	4 timer "on-site"	4 timer "on-site"	4 timer "on-site"	4 timer "on-site"	4 timer "on-site"	4 timer "on-site"	4 timer "on-site"

Fordybelse	Fordybelse	Fordybelse
Valgfri blok	Valgfri blok	Valgfri blok

Effekt:
Adfærdsændring og gevinstrealisering

Ledernes 10 største udfordringer

1. Ledelse er ikke lederens kernekompetence
2. Kravene til ledelse ændrer sig markant i takt med, at virksomhederne bliver større
3. Mange leder kan ikke betragte virksomheden ovenfra og har derfor svært ved at håndtere de mange modsatrettede krav, der stilles til dem
4. Det er svært at håndtere ejerskabet af virksomheden, når der kommer flere ejere til
5. Lederen mangler evnen til at skabe det stærke team – især lederteamet
6. Lederne har oftest svært ved at håndtere de mange modsatrettede krav, der stilles til dem
7. Lederen kan mangle evnen eller viljen til at slippe kontrollen
8. Lederne hænger ofte fast i detaljen og driften, og har svært ved at uddelegere arbejdsopgaver
9. De bruger ikke eksterne rådgivere og samarbejdspartnere nok
10. De har svært ved at skabe den nødvendige motivation og engagement

Bliver medarbejderen målt på opnåede resultater eller præstationen?

Soholdet	Gennemsnit	Top 5
Søer	349	399
Levendefødte	12,8	13
Fravænnede	11,3	11,7
Diegivningsdage	29	29
FEs pr. årsso	1.370	1.295
% døde f. frav.	11,4	9,6
Spildfoderdg.	13	11
Kuld pr. so	2,31	2,38
Frav. grise pr.årsso	26,1	27,4
Prod. grise pr årsso	25,2	27,1
% døde søer af udsatte	22	19
Foderomk. pr årsso	1537	1617
Kr/HE	1,18	1,17

AGROVI

Statements

”Lad vær med at måle folk på deres resultater, men bedøm dem på, hvordan de opnår dem”

”God ledelse handler om at coache, motivere og hjælpe den enkelte medarbejder til at præstere bedre”

Ledelseseksperter:

Resultatmål giver stress og dårlig ledelse

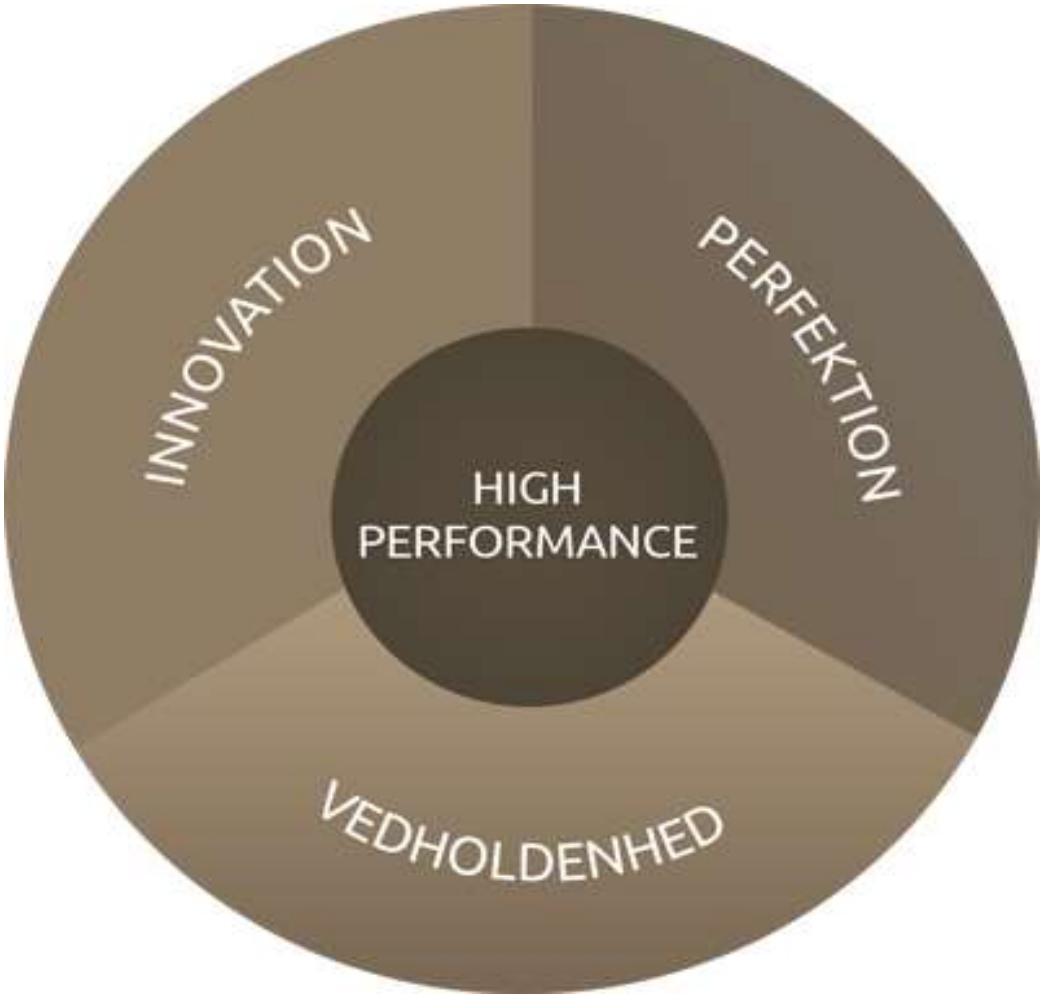
Måltal, resultatfokus og en amerikanskinspireret performancekultur på danske arbejdspladser er kontraproduktivt og stresser de ansatte, lyder det fra en række ledelseseksperter, som vil gøre op med et misforstået fokus på resultater, måltal og præstationsindikatorer blandt danske ledere. Problemet er en kunstig skelnen mellem medarbejdertrivsel og virksomhedsledelse.

Hvad handler det om?

DET HANDLER IKKE OM ARBEJDSTID

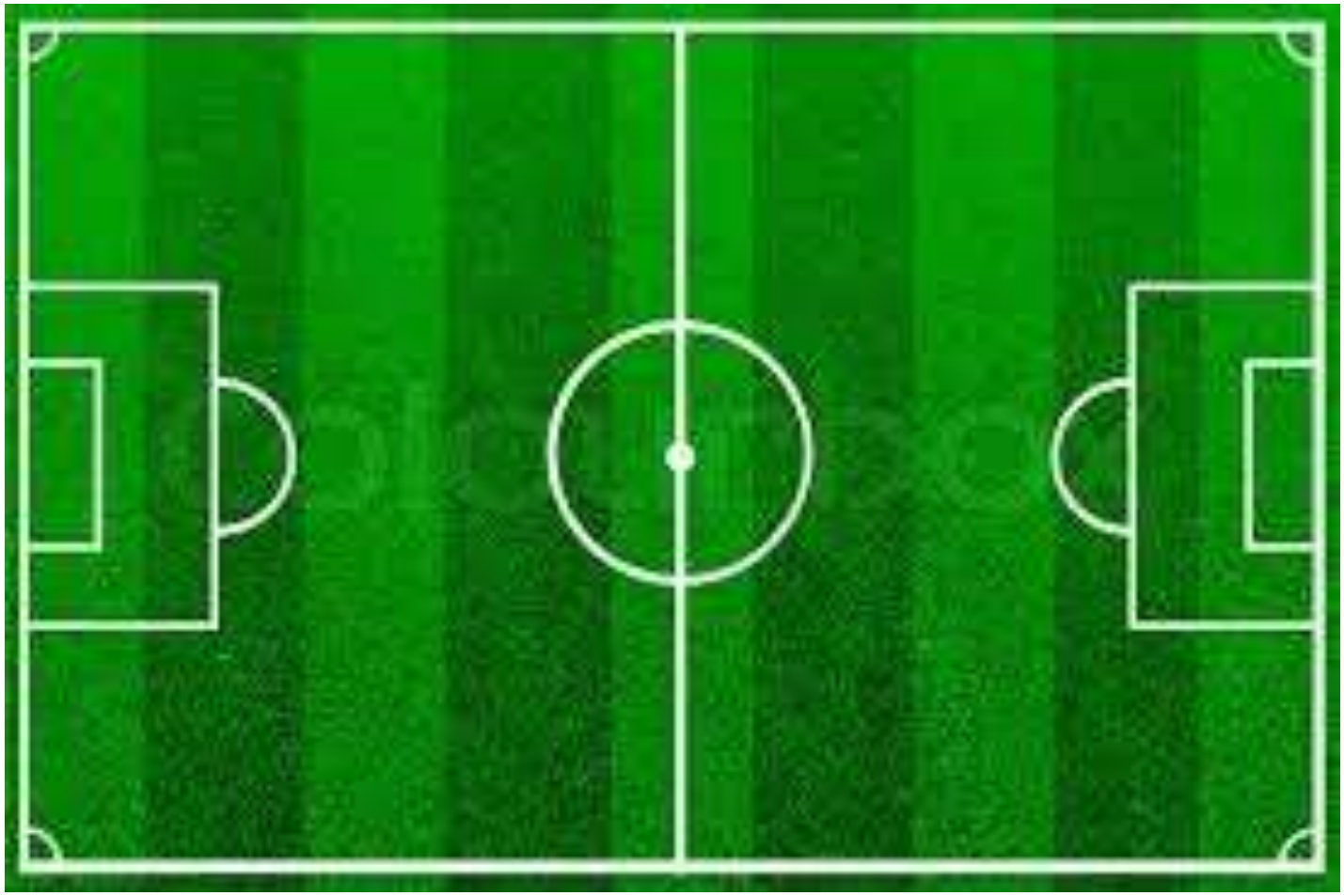
DET HANDLER OM PRÆSTATIONSTID……

VIP – vejen til High Performance



AGROVI

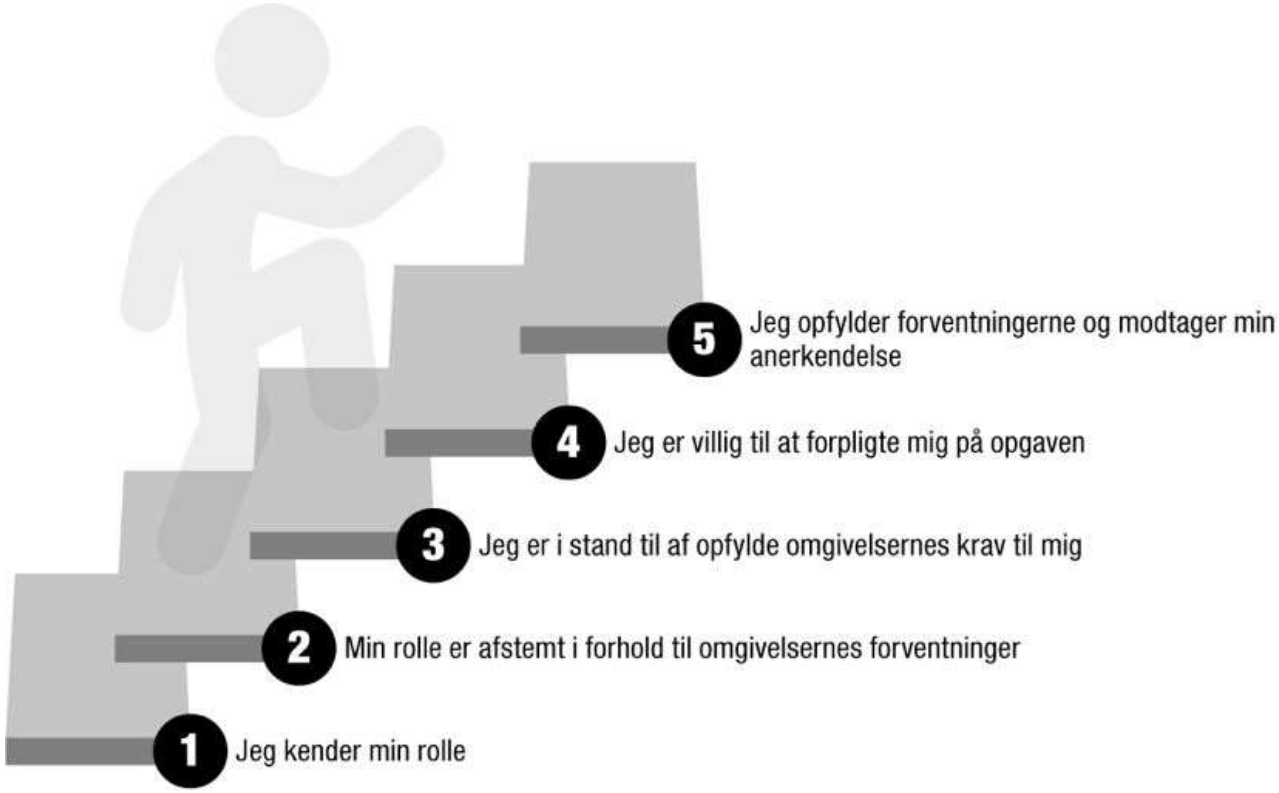
Forsvar **Midtbane** **Angreb**



Perfektionist **Vedholdenhed** **Innovation**

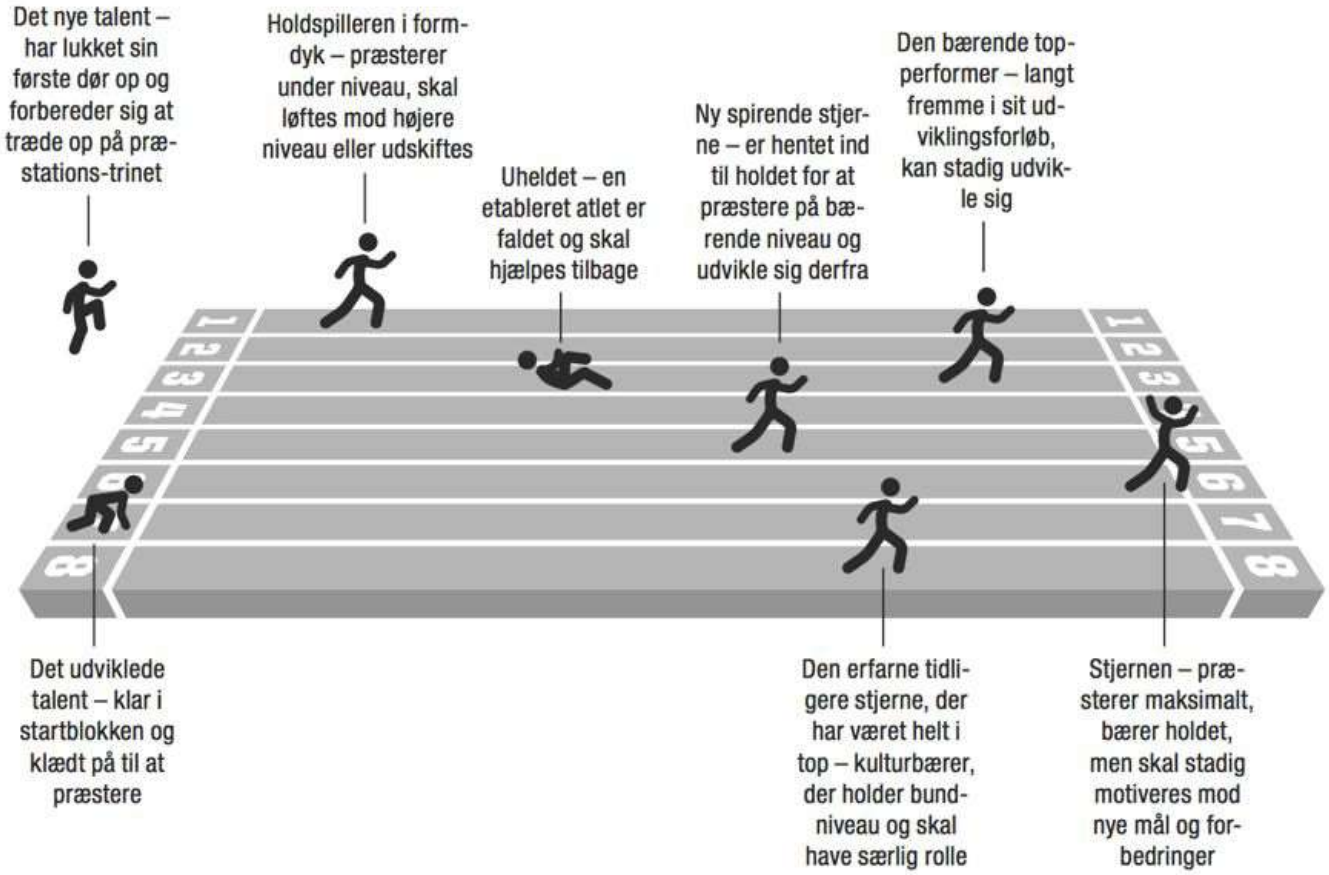
AGROVI

Engagementstigen



AGROVI

HLT modellen - High Performance Leadership Transition Model

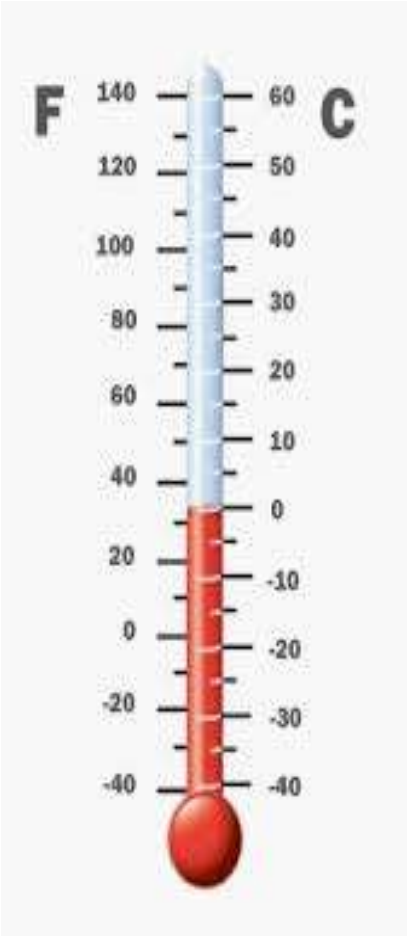


Brüchmann og Trolle, 2014.

Forudsætninger

hvis den store præstation skal have gode livsvilkår?

1. Skab mening og passion
2. Sørg for at udvikling og præstation finder sted parallelt
3. Udfold talentet og realiser potentialet
4. Sats på specialisterne
5. Hav mod til at sætte holdet – og vælge fra
6. Giv specifik og anerkendende feedback
7. Ros ofte og troværdigt
8. Skab en teamkultur – også for individualister
9. Brug din intuition og dømmekraft



Hvad kan jeg?

Hvad skal jeg være bedre til?

AGROVI

Vil du præstere bedre, hvordan og hvornår?

AGROVI
AKADEMIET
4321 4567 9872 0887
Sæt viden ind på kontoen og
hæv dit ambitionsniveau

Hvilke forudsætninger har vi styr på?

1. Skab mening og passion
2. Sørg for at udvikling og præstation finder sted parallelt
3. Udfold talentet og realiser potentialet
4. Sats på specialisterne
5. Hav mod til at sætte holdet – og vælge fra
6. Giv specifik og anerkendende feedback
7. Ros ofte og troværdigt
8. Skab en teamkultur – også for individualister
9. Brug din intuition og dømmekraft