

Styrearbeid
Norske Landbrukstenester
Haustsamling 2007

Hamar 22. november 2007

Aase Lømo
Norsk Landbrukssamvirke



Norsk
Landbrukssamvirke

Mål for denne bolken

- noe formelt og generelt om styrearbeid
- innspill på roller og forskjellighet:
fra refleks til refleksjon...?

Struktur på styrearbeidet (1)

- Viktig med kjøreregler og prinsipper uansett størrelse og virksomhet
 - grunnlag for felles forventninger til arbeidet
 - grunnlag for felles rolleforståelse/krav
 - dokumenterer historien
- **gjør styret til ledelsesverktøy for organisasjonen**



Struktur på styrearbeidet (2)

- Hvor ofte styremøter?
- Saksliste for det enkelte møte
- Sakspapirer sendes ut minst en uke før
- Hvor lenge skal styremøtet vare?
- Hvor mye bakgrunnsmateriale er tilsendt, hvor mye dokumentasjon forventes?
- Hvem lager innstillinger til vedtak?
- Konsensusprinsipp eller kan dissens forekomme?
- Styreprotokoll el styrereferat? Hva skal med?
- Møter uten daglig leder?



Møteplaner

- Årsplan
- Rammeplan for de aktivitetene man har tenkt å ha fokus på
- Hva bør være med?
- Skal man ta de saker som dukker opp eller ha en plan for hvilke saker som skal behandles spesielt, foruten faste poster?
 - Uttrykk for strategisk tenkning



Viktige prinsippet i styrearbeidet

- Styreinstruks: anbefales
Enkel og konkret: bør gjennomgås når nye medlemmer kommer inn.
- Grenseoppganger viktige
Rolleavklaring styret vs daglig leder, styreleder vs styremedlemmer
- Styrearbeid er å legge premisser - >
strategier
- **Styrer gjennom vedtak**
- **Lojale overfor beslutninger** - kollegium
- Taushetsplikt

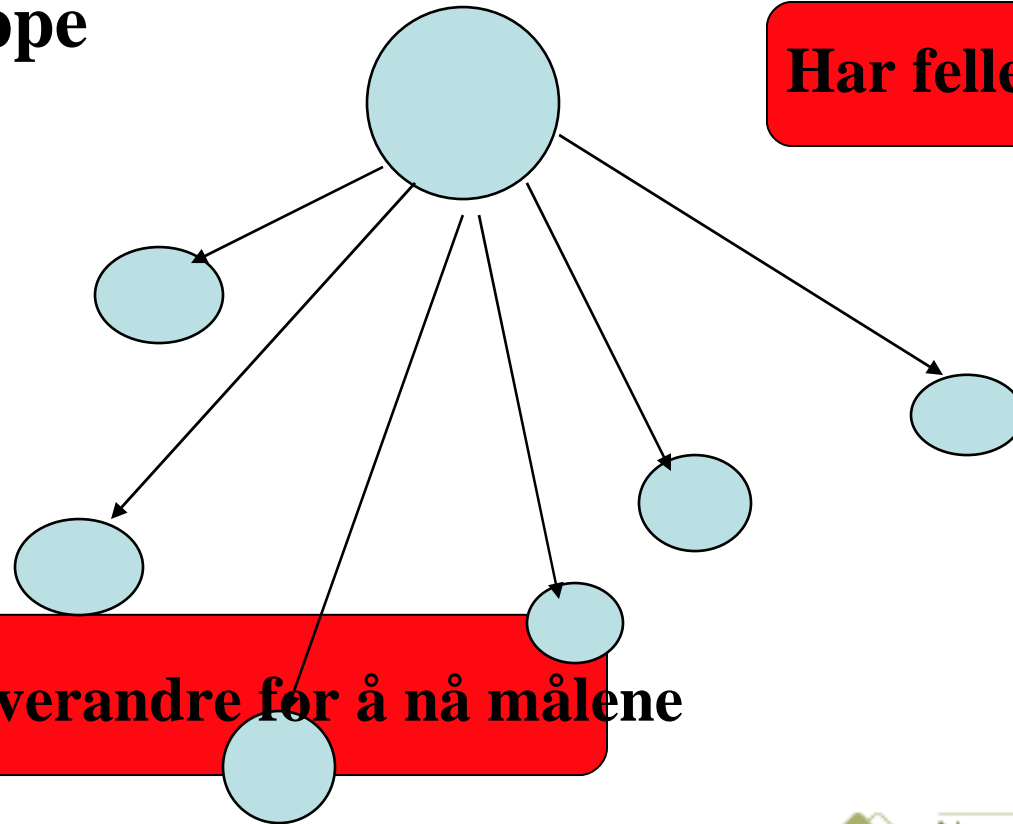
Hva skjer i styrerommet

- Roller
- Hele mennesker
- Ulike typer: ulike preferanser
- Hvordan nyttiggjøre seg forskjellighet?
- SE MULIGHETER (LØFT)
- MÅL: Fra gruppe til team



Team vs. gruppe

Gruppe



Avhengig av hverandre for å nå målene

Har felles mål

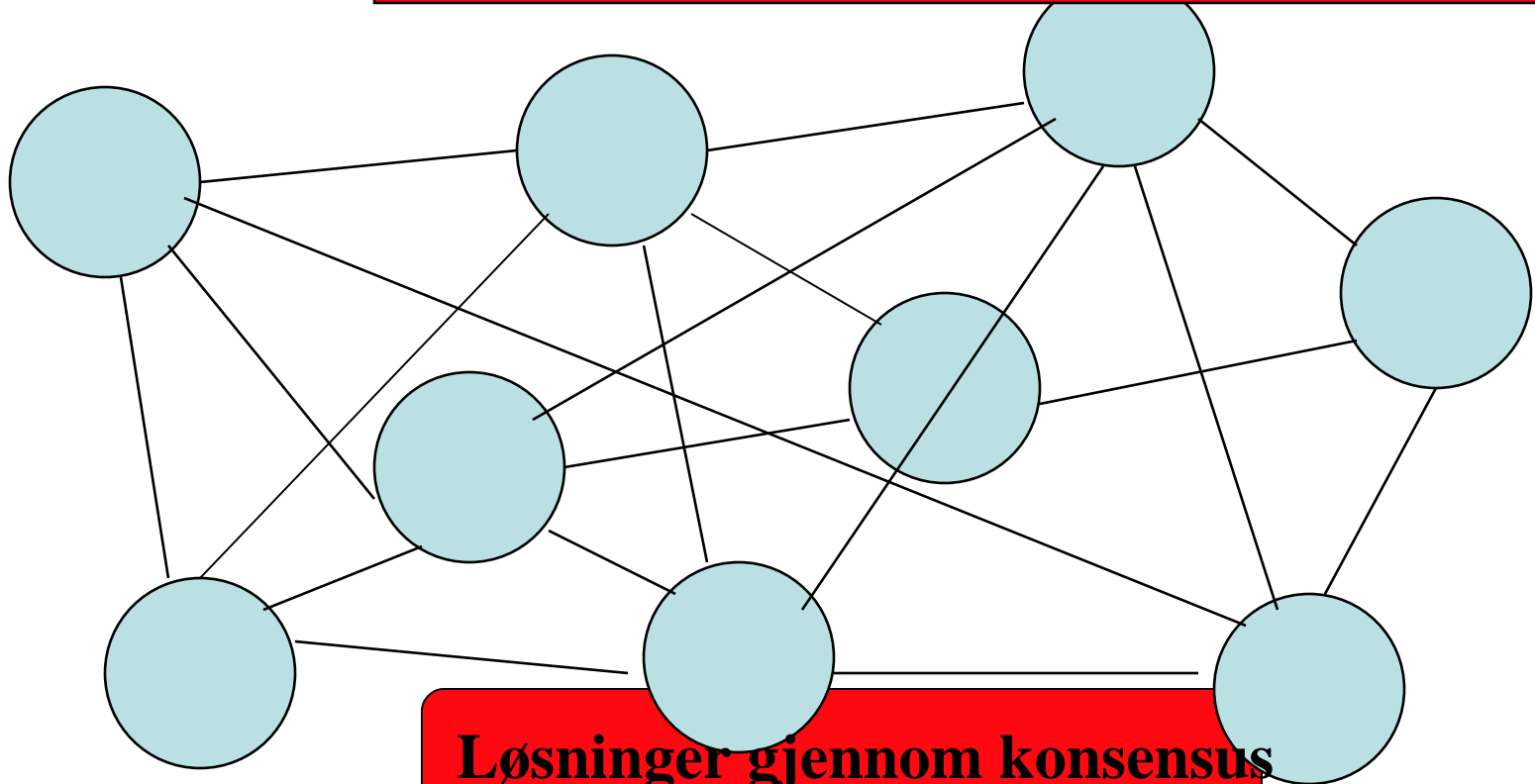


Norsk
Landbrukssamvirke

Team vs. gruppe

Team

Trygge relasjoner i gjensidig avhengighet



Løsninger gjennom konsensus



Norsk
Landbrukssamvirke

Noen kjennetegn ved team med suksess

- De har et felles bilde av hva de ønsker å skape
- De har felles forståelse for hvorfor de er til
- De har felles kjerneverdier
- De verdsetter forskjellighet
- De verdsetter både selvstendigheten og den gjensidige avhengigheten
- De ser på hverandre som (likeverdige) kollegaer
- De er opptatt av fellessuksessen og vet hvordan de skal bidra til den

Populære myter og misforståelser om team

- Teamarbeid er hensiktsmessig i alle organisasjoner
- Teamarbeid gir alltid bedre resultater enn individuell innsats
- Teambeslutninger er alltid bedre enn individuelle beslutninger
- Når teamet er ansvarlig, blir ansvaret mindre på hver enkelt
- Teamarbeid gjør at innsatskravene blir mindre for hver enkelt
- Større grad av teamarbeid vil raskt gi bedre resultater



Jungs typeinndeling

- Hva vi gjør vs hva vi egentlig ønsker:
Våre preferanser
- Fire dimensjoner:
 - Energidimensjonen: Ekstrovert – Introvert
 - Opplevelsesdimensjonen: Sansning – iNtuisjon
 - Avgjørelsesdimensjonen: Tenkning – Følelse
 - Livsstilsdimensjonen: oPplevelse - avgJørelse

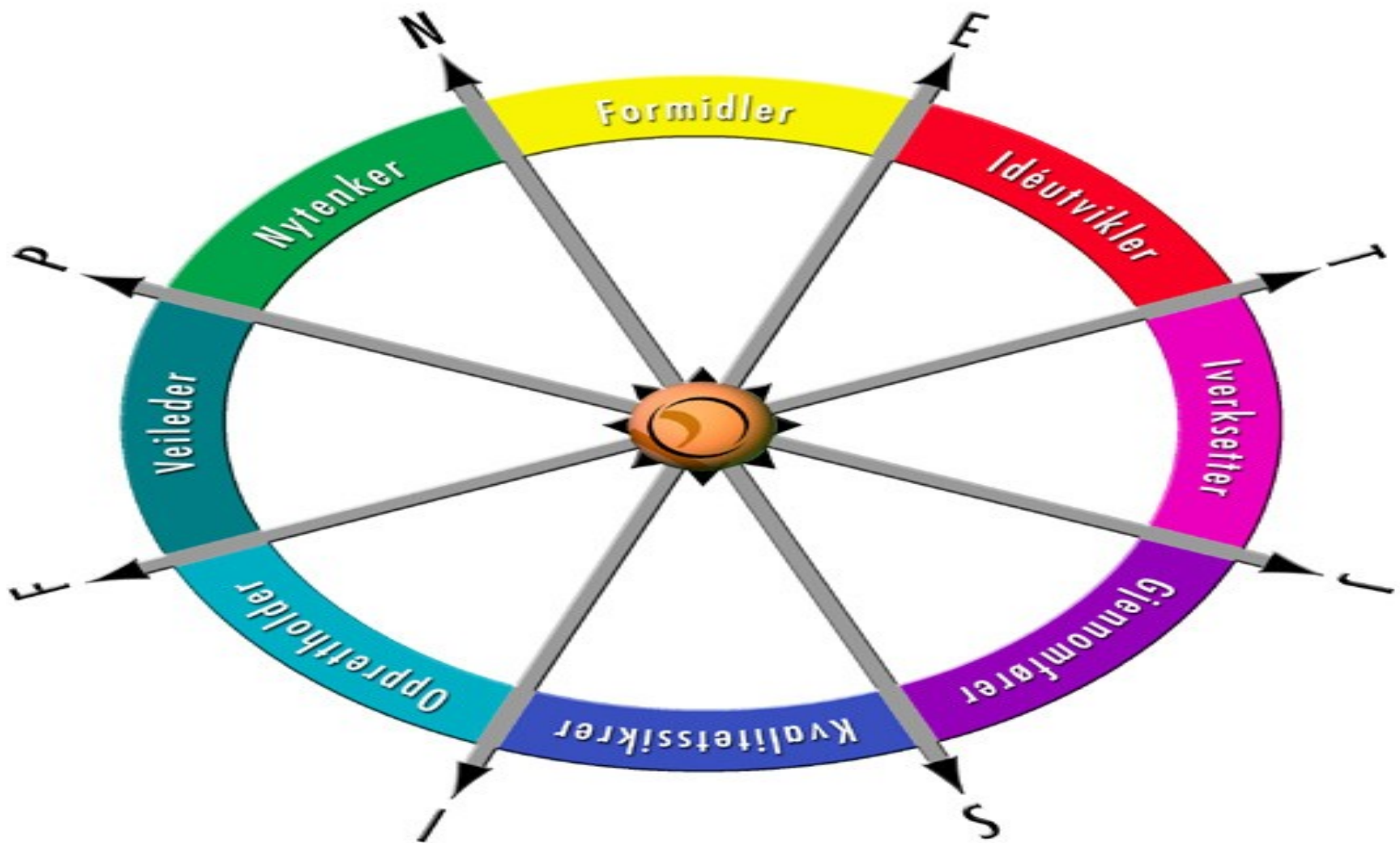


Jungianske Typeindex

	S	S	N	N	
I	ISTJ	ISFJ	INFJ	INTJ	J
I	ISTP	ISFP	INFP	INTP	P
E	ESTP	ESFP	ENFP	ENTP	P
E	ESTJ	ESFJ	ENFJ	ENTJ	J
	T	F	F	T	



Teamkompasset™



Styrearbeid i en interesseorganisasjon

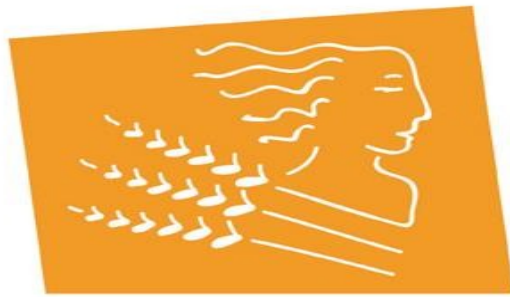
- interesseorg vs bedrift – hva er forskjell?
- styrets rolle versus administrasjon
 - strategi versus drift: avklart arbeidsdeling?
- styreleders rolle versus andre styremedlemmer
- saksordfører - modellen?

Evaluering eget styrearbeid

- Hva trives jeg best/minst med?
- Når er jeg på mitt beste?
.....
- Hvordan har vi det i styret i?
(Norske Landbrukstjenester – lokalt /regionalt/sentralt)
- Hva er vi gode på – ikke gode på?
- På en skala fra 0 – 10



Flere kvinner i styrene



FLERE KVINNER I STYRENE

- Kompetanse
- Mangfold
- Avveie ulike hensyn
- Prioritere = velge bort



Norsk
Landbrukssamvirke



Takk for meg!

Hamar 22. november 2007

Aase Lømo

Norsk Landbrukssamvirke



Norsk
Landbrukssamvirke