



AP 3 MERE OM AT ARBEJDE MED KOORDINERING

STØTTET AF

Promilleafgiftsfonden for landbrug

Når koordineringen af opgaverne lykkes, hænger medarbejdernes arbejde godt sammen med det arbejde, som andre medarbejdere i organisationen udfører. Tandhjulene griber ind i hinanden på den rigtige måde.

Hvad god ledelse indeholder, afhænger af, hvad der skal ledes. Du har derfor behov for at få afklaret, hvem der har hvilke opgaver. Herunder har du også brug for at få afstemt dine forventninger med medarbejderne. Hvad forventer du af dine medarbejdere? Hvad kan de forvente af dig?

Sammen med din rådgiver kan du arbejde med spørgsmål som: Hvordan fungerer jeg som leder? Hvilken slags leder vil jeg være? Hvad vil det kræve? Hvordan får jeg udnyttet forskelligheden i medarbejdergruppen optimalt, og hvordan skaber jeg synergi på tværs af fagligheder og personligheder? Hvad gør jeg, når jeg opdager ting, der ikke fungerer på tværs?

FEM SPØRGSMÅL TIL KOORDINERING

1. Er opgaverne klart defineret for alle?
2. Kender medarbejderne deres opgaver og dertilhørende ansvarsområder?
3. Er ansvaret afklaret og drøftet med medarbejderne?
4. Matcher medarbejdernes kompetencer med deres ansvar og arbejdsopgaver?
5. Kan medarbejderne prioritere mellem konkurrerende opgaver – ressourcer – tid?

KOMMUNIKATION

Et er sikkert: Hvis ledelsens beslutninger ikke er kommunikeret, så er der ikke tale om ledelse.

Og hvis ledelsens beslutninger ikke er forstået af dem, der skal handle på dem, så er der heller ikke tale om ledelse.

Det er din opgave at lede dine medarbejderes arbejdsprocesser, så de passer med organisationens opgaver og mål. Det vil sige at koordinere, understøtte og udvikle de mange individuelle processer og sikre, at der blandt medarbejderne er enighed om og overblik over rammerne for deres arbejdsopgaver. Det er også din opgave at sikre, at medarbejdernes forskellige kompetencer i opgaveløsningen er koordineret.

Din ledelsesopgave på den ene side og medarbejdernes opgaver på den anden side er således meget forskellige. Det kræver et stærkt fokus på kommunikation og dialog at håndtere denne ledelsesudfordring.

FEM SPØRGSMÅL TIL KOMMUNIKATION

1. Anvendes der forskellige møde former?
2. Er møderne strukturerede med dagsorden mål og referater?
3. Hvordan følges der op på beslutninger fra møderne?
4. Giver du som leder medarbejderne individuel feedback på deres opgaveløsning?
5. Giver medarbejderne dig feedback som leder?

Du finder flere afklarende spørgsmål [her](#).