



API START DIN LEDELSE DET RIGTIGE STED

STØTTET AF

Promilleafgiftsfonden for landbrug

God ledelse kan ses som en målskive. Start med at gøre målet klart.

Erfaringer viser, at man kan skyde helt ved siden af med sin ledelse, hvis man ikke starter med det rigtige udgangspunkt - kernen i det hele: At bedriftens vision og mål står klart for én selv – men i høj grad også for medarbejderne. Det vil sige, at man ved, hvad man arbejder henimod. Det kan fx være i form af konkrete produktionsresultater, udvikling af bedriften eller et godt arbejdsmiljø. Det er ikke ny viden, men en forudsætning for at det lykkes er, at man også har vejen dertil på plads.

STRUKTUR OG ANSVARSFORDELING

Når visionen og målene for bedriften er på plads, er man klar til at tage fat på næste cirkel (se figur) – nemlig at få sat struktur og ansvarsfordeling på arbejdsopgaverne. For hvis man ikke ved, hvem der har ansvaret for hvad, eller hvis man er flere om ansvaret, er det, det samme som at sige, at ingen har ansvaret. For at få overblikket over den konkrete ansvarsfordeling på bedriften bør man gennemgå alle arbejdsområderne og sætte navn på hver enkelt opgave. Derefter kan man se på, hvordan man ønsker opgaverne løst. Her er det vigtigt at skabe en fælles opfattelse af, hvad forventningen er til opgaveløsningen, så der ikke er noget, der falder ned mellem to stole – fx hvis der er flere medarbejdere om et ansvarsområde.

VIRKSOMHEDSKULTUREN

Den sidste cirkel går et spadestik dybere og handler om bedriftens kultur. Her skal der bl.a. sættes fokus på, hvordan man samarbejder og udfører arbejdsopgaverne på bedriften, og hvordan man ønsker at kommunikere fx tonen, der bruges, når man taler sammen. I denne cirkel kan mange af Lean-værktøjerne med fordel bruges - fx SOP's og tavlemøder.

