

LEDELSE UDEN PERSONALEANSVAR

HOVEDPUNKTER

Der kommer flere og flere grå-zone-ledere på de danske arbejdspladser. Det er medarbejdere, som har en ledelsesopgave uden at have det formelle ledelsesansvar. De kaldes f.eks. teamledere, koordinatore eller førledere. Der er særligt fem ting, du skal være opmærksom på, hvis du leder mennesker med den rolle.

SKAB KLARE FORVENTNINGER

Afklar og tydeliggør, hvad koordinatorfunktionen skal gøre godt for. Sørg for, at der er:

- klare forventninger
- klare rollebeskrivelser
- klare opgavebeskrivelser

Tydeliggør, hvad opgaven består af. Drejer det sig om:

- udvikling?
- driftsopgaver?
- faglig kontrol?
- andet?

GIV TYDELIGT BESLUTNINGSMANDAT

Det er vigtigt, at koordinatoren ved, hvad han/hun har mandat til at beslutte. Er der f.eks. mandat til at træffe beslutninger i forhold til:

- kvalitet?
- prioritering?
- ressourcer?

Hvis en beslutning skal omgøres, så lad koordinatoren selv gøre det. Træd ikke ind over koordinatorens ledelsesrum. Det forvirrer medarbejderne og underminerer koordinatorens autoritet.

“Beskriv og afstem forventningerne med dine koordinatore”

BAK OP OM “SKAL-BESLUTNINGER”

Ved større forandringer kan der opstå frustration og modstand hos medarbejderne. Overvej derfor selv at tage formidlingsopgaven og mød de indvendinger, protester og spørgsmål, der kan være – i stedet for at lade koordinatoren alene bryde isen.

SKAB EN PASSENDE TRÆNINGSBANE

Giv gerne koordinatoren udfordringer, så han/hun kan træne ledelse. Men overvej kompleksiteten af de opgaver, du giver koordinatoren, så de passer til koordinatorens formåen. Der skal være noget udfordring, men koordinatoren skal ikke knække nakken på det.

ROLLEN ER KLEMT – TILBYD SPARRING

Koordinatoren får viden fra både ledere og medarbejdere – i mange tilfælde fortrolig viden. Det kan være belastende at stå i, og det stiller store krav til koordinatorens integritet og evne til at kommunikere. Hav derfor altid en dør på klem og tilbyd sparring og supervision.

LEDELSE UDEN PERSONALEANSVAR

REFLEKSIONSSPØRGSMÅL

Hvornår oplever du, at koordinatoren bliver klemmt i rollen?

Hvad kan du gøre for at afhjælpe det?

Hvilken udfordring vil netop nu være passende, for at koordinatoren udvikler sig?

LEDELSE UDEN PERSONALEANSVAR

ANBEFALET LÆSNING

Ledertid
Erhvervspsykolog Jacob Albertsen

Artikel:

Organisationens nye hybrider – om koordinatore, tovholdere og teamledere (2012) af Lone Pagh:

<https://www.ucviden.dk/portal/files/29412633/viaclouLonePaghLederUden.pdf>

OPLÆGSHOLDER

Lone Pagh



VIA University
College