

#4

Retningsætning og prioritering

Den stigende kompleksitet i arbejdet og oplevelsen af et øget arbejdspress stiller krav til ledelsens evne til at *prioritere og sætte retning*. Når det lykkes, styrker det samarbejdet mellem ledere og medarbejdere.

På flere uddannelsesinstitutioner, der har succes med retningsætning og prioritering, peges der på, at det er særligt vigtigt, at ledelsen:

- kommunikerer tydeligt om uddannelsesinstitutionens udviklingsretning og udviklingsspor
- lytter til medarbejdernes behov og sluser nye tiltag ind i et passende tempo i forhold til medarbejdernes kompetencer
- oversætter og omsætter udefrakommende mål, så de passer til uddannelsesinstitutionens virkelighed - i dialog med medarbejderne
- sikrer, at uddannelsesinstitutionens indsatser opleves sammenhængende, meningsfulde og værdiskabende for personalet
- kommunikerer tydeligt om prioriteringen af opgaverne, så alle har et klart billede af ledelsens forventninger til opgaveløsningen.



STYRK FORMIDLINGEN AF RETNING OG PRIORITERING

- Nogle uddannelsesinstitutioner indfører jævnlige morgenmøder med orientering fra ledelsen og på tværs.
- Andre styrker informationsflowet og undgår ledelsesinformation uden for arbejdstiden.
- Og andre igen lægger vægt på fælles retningslinjer om elevfravær og tydelighed om rammer og mødepligt til teamsamarbejdet.

Læs mere i 'Professionel kapital i praksis' fra Gymnasieskolernes Lærerforening



PODCAST #4

Hør, hvad Nørresundby Gymnasium har gjort for at styrke retningsætning og prioritering – og få chefkonsulent Line Arnmarks anbefalinger på arbejdsmiljoweb.dk/samarbejd4