

Se till att ledarskapet är en del av din strategi

De flesta företag har system och strukturer för att anpassa sig till den snabba utvecklingen i omvärlden, men att utveckla ledarskapet så att det fungerar i den nya verkligheten är komplext och glöms ofta bort. Idag kanske viktigare än någonsin.

Forskningsresultat visar att ledarskapet är en väsentlig parameter respekterad i branschen för att åstadkomma både kortsiktig och långsiktig lönsamhet och effektivitet. Att skapa ett ledarskap som stödjer framtida konkurrenskraft är en viktig del i ditt strategiarbete och en förutsättning för att era strategier ska få en effekt i verksamheten.

Att ledarskap är personbundet och situationsbundet är en självklarhet. Basen är alltid att ledarskap utvecklas utifrån dig som individ, med de styrkor och svagheter, de värderingar och synsätt och de visioner som du som ledare har. Därefter handlar det om att anpassa ledarskap utifrån den situation som ni befinner er i. Ibland är din uppgift att motivera och inspirera, ibland att fatta svåra beslut. Ibland är det rätt att delegera, ibland att gräva ner sig i detaljer. Goda och effektiva ledare anpassar sin stil till situationens krav, men de är alltid sig själva.

Vill du bli en ledare och skapa ett effektivt ledarskap i verksamheten behöver du låta ledarskapet ta plats i den strategiska planen, annars är risken att den strategiska planen aldrig blir genomförd. Här kommer några praktiska tips för att verkställa planen.

Visa respekt för dina medarbetare

En chef måste ha respekt för sina medarbetare. Om hen inte har det blir effekten att medarbetaren tappar respekt för chefen och så småningom hela ledningen.

Samarbeta och hantera konflikter

Om det ofta är samarbetsproblem så används energin fel och det tär på medarbetarnas engagemang, vilket leder till att arbetet blir ineffektivt. En chef måste ständigt i ord och handling visa att hen strävar efter att utveckla samarbetet. Som chef måste man kunna "gå in" och hantera konflikter med respekt trots eventuell konflikträdsla.

Skapa delaktighet och låt medarbetarna påverka

När medarbetarna inte tycker att de kan påverka sin situation så urholkas den inre känslan av ansvar som de flesta känner. Om medarbetarna inte kan påverka så tar de inte längre in informationen som har med verksamheten att göra. Varför skall jag bry mig om, när jag ändå inte kan påverka?

Visa dina medarbetare uppskattning

Vi har alla ett grundläggande behov att bli sedda, hörda och bekräftade. Att inte få reda på hur vi lyckats med det vi gör är närbesläktat med isolering. Vi behöver alla få kvitton på det vi gör, både ris och ros. En chef som inte ser och visar uppskattning för medarbetaren och hens arbete skapar ett dåligt arbetsklimat, dålig utveckling och dålig lönsamhet.

agneta.nyberg@vdstodet.se