

Ledningsgruppen är en framgångsfaktor.

En chefs viktigaste uppgift är att nå de resultat som följer på de krav rollen ställer. Det gäller på alla nivåer och inom alla typer av branscher. Förmågan att arbeta med och genom sina medarbetare står i direkt proportion till de resultat som åstadkoms.

Ledningsgruppens arbete

En Vd:s eller motsvarandes viktigaste resurs är ledningsgruppen och den bör därför alltid bemannas med kompetens som bidrar i det arbetet. Ledningsgruppsarbetet och linjerollen är två helt olika roller och det fordras att deltagarna förstår skillnaden. Kravet på ledningsgruppen är att kunna höja blicken och bidra i strategiska resonemang och ge nödvändiga förutsättningar för beslut som gagnar företagets eller organisationens långsiktiga mål och utveckling. Det innebär i praktiken att det i ledningsgruppen ibland måste fattas beslut som temporärt kan påverka den egna linjen negativt och möta motstånd bland dessa medarbetare.

En medlem i ledningsgruppen måste därför också behärska konsten att formulera, förklara och skapa förståelse för nödvändiga åtgärder i den egna organisationen.

Linjefunktionens arbete

De chefer som också sitter i ledningsgruppen har ett särskilt stort ansvar att i sin tur bryta ner det övergripande budskapet och målen så att de förstås och accepteras i den egna organisationen. Utvecklingen går idag fort och förändringskompetens är en förutsättning för såväl individ som organisation för att kunna konkurrera och kontinuerligt utvecklas. För att budskap och förväntningar ska genomsyra en organisation behövs struktur, gemensamt språk, engagemang och uthållighet. Erfarenheten visar också tydligt på att chefer i sin roll verkligen tror på, brinner för och kan kommunicera budskapet och vad det innebär i konkreta förväntningar på varje nivå. Vikten av delaktighet och engagemang kan inte överskattas och det är framför allt i samband med förändring och utveckling som ledarskapet sätts på prov.

Ledarskap

Ledarskap är en symbios mellan gott chef- och medarbetarskap, där chefen måste anses som ansvarig när det inte fungerar. Det är dock absolut nödvändigt att också ställa krav på medarbetarnas vilja och intresse att bidra och utvecklas. Samspelet mellan chefer och medarbetare måste bygga på kärnverksamheten och dess framgångsområden. Meningsfullt arbetsinnehåll, delaktighet och en möjlighet att kunna påverka är väsentliga drivkrafter hos de flesta individer. Motivation är en individuell känsla och svepande så kallade motivationshöjande åtgärder är i de flesta fallen ett slöseri med resurser. Det har dessutom en demoraliserande effekt, när verkligheten ser annorlunda ut än en glättig ögonblicksbild i samband med ett seminarium eller liknande.

När chefer och medarbetare tillsammans, i sina olika roller, bygger en organisation med resultatfokus blir effekten dramatisk. Med tydliga, överenskomna mål på varje nivå och en kompetensutveckling som bidrar till att framtida krav och förväntningar säkerställs, får vi organisationer som attraherar attraktiva chefer och medarbetare. Det kallar vi Den Ideala Arbetsplatsen.

DIA-Den Ideala Arbetsplatsen®

DIA-Den Ideala Arbetsplatsen är ett sätt att tänka och arbeta som engagerar och involverar chefer och medarbetare. Det bygger på resultatfokus i alla led och en tro på briljant ledarskap som gör att projekt och handlingsplaner också blir genomförda. Förståelse för kärnverksamheten och individens delaktighet är grundbultar i framgångsrik verksamhetsutveckling. Sedan 1985 har vi sett hur de företag och organisationer som arbetar i denna anda, kunnat förändra, utveckla och i hög grad nå överenskomna mål och förväntningar.

Molnbaserade stöd i verksamhetsutvecklingen*

Det finns en övertro på metoder och en mätysteri som hindrar utveckling och skapar en missriktad aktivitetsiver. Det bör alltid vara kärnverksamheten som styr behovet av verktyg och metoder. Motsatsen brukar kallas att svansen viftar hunden. Baserat på mångårig erfarenhet tar vi fram molnbaserade verktyg som underlättar och effektiviserar förändrings- och utvecklingsarbete. DIABox är ett av dem och baseras på Box-modellen som skapades 1985 och som sedan dess bidragit till framgång i ett stort antal företag och organisationer i Sverige och internationellt. Genom behovsanpassade verktyg kommer vi nu att i ännu högre grad säkerställa kontinuitet och långsiktig framgång hos våra samarbetsparter.

Uppsala 2014-05-06

Hans G Karlsson

FörändringsAkademin AB

www.forandringsakademin.se

*Framtagandet av molnbaserade verktyg sker i samarbete med centCode AB och NKLT AB.