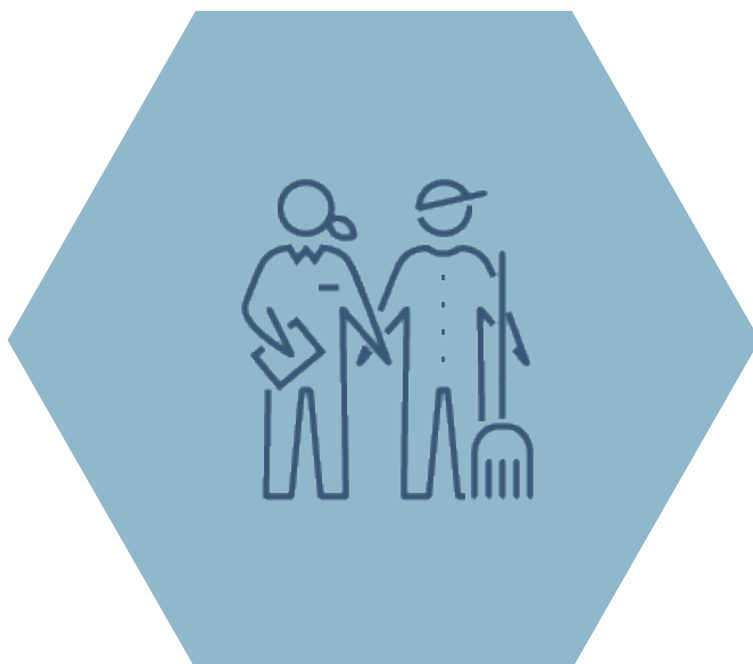




Tips från Business Region Göteborgs tillväxtprogram:

Fem byggstenar för proaktivt ledarskap

Framgångsrika tillväxtföretag arbetar aktivt med sitt ledarskap. Varje enskild ledare ska stå tryggt i värdegrunden och är ambassadör för företagets kultur. Men detta är något som de flesta företag kan göra, speciellt om man följer dessa fem råd.



Fem byggstenar för ledarskap:

- 1. Definiera företagets värdegrund och kultur**
- 2. Anpassa organisationen utifrån företagets mål och förutsättningar**
- 3. Forma det ledarskap organisationen och medarbetarna behöver**
- 4. Ge ledare på alla nivåer förutsättningar att lyckas**
- 5. Arbeta systematiskt med att sätta mål, mäta och analysera hur det går på kort och lång sikt**

SÅ HÄR ARBETAR DU EFFEKTIVT MED LEDARSKAPET I VERKSAMHETEN:

Framgångsrika företag har ofta förmågan att anpassa både organisation och ledarskap utifrån verksamhetens mål och förutsättningar. De skapar även goda förutsättningar för ledarna att göra sitt jobb. Varje ledare behöver tid och utrymme för egen reflektion och egen utveckling. Utöver det arbetar de systematiskt med att sätta mål, mäta och analysera hur det går. Både på kort och lång sikt.

1. Definiera företagets värdegrund och kultur

Era ledare gör värderingarna levande och skapar kulturen ni behöver för att nå framgång. Se därför till att de står tryggt i företagets värdegrund och kultur. Som ambassadörer har de ett viktigt ansvar att leda utifrån värdegrunden organisationen har definierat. Har ni till exempel bestämt att nyfikenhet är en av värderingarna behöver det återspeglas i ledarskapet. Då måste ledarna visa att de uppmuntrar nya idéer och nytänkande och inte bestraffar fel som beror på att ni provat något nytt.



2. Anpassa organisationen utifrån företagets mål och förutsättningar

Hitta balansen mellan struktur, kultur, ansvar och befogenhet. Är ni en agil organisation med mycket ansvar och befogenheter hos medarbetarna eller kräver verksamheten en annan typ av traditionell hierarkisk styrning? Det handlar inte om rätt eller fel utan vad er verksamhet behöver för att lyckas.

Beroende på hur ni väljer att organisera företaget behöver ni tydliggöra vilket ledarskap som behövs för att lyckas. Vilken väg ni väljer beror på hur omvärlden ser ut, vilka kunderna är och deras situation. Fundera även över vilka era potentiella medarbetare är. Vad har de till exempel för krav på er som arbetsgivare i form av flexibilitet och delaktighet?

3. Skapa det ledarskap organisationen och medarbetarna behöver

Definiera vilket ledarskap just din verksamhet behöver för att medarbetarna ska kunna göra sitt jobb på bästa sätt. Koppla det till vilken typ av organisation ni arbetar i och företagets värderingar och kultur. Den kan antingen handla om ett coachande ledarskap där ledaren går bakom medarbetaren eller så bör ledaren gå framför och styra. Eller så kanske du ska skapa en kombination. Fundera över hur ni delegerar ansvar eller uppgifter och hur ni följer upp.

Uppmuntra samverkan och utveckling och skaffa en tydlig bild av hur medarbetarnas behov av ledarskap ser ut. Sätt mål och tydliga förväntningar på medarbetarna och se till att ge dem återkoppling. Väljer ni att bygga en modern och agil organisation behöver ledarna släppa kontrollen och våga låta andra ta beslut. Då behöver ledarna tro på att beslut bäst tas där kompetensen finns.

4. Skapa bra förutsättningar för ledaren

Alla ledare behöver tid till sitt ledarskap och behöver se till att inte allt för stor del av arbetstiden går till operativt arbete. Se till att det finns tid för reflektion och egen utveckling. Kommunicera med medarbetarna utifrån verksamhetens förväntningar, medarbetarnas och ledarens egna behov.

Du kan dela in tiden för ditt ledarskap i:

- **Operativ tid.** Här arbetar du med det dagliga i verksamheten och det är här de allra flesta lägger merparten av sin tid.
- **Strategisk tid.** Det måste finnas tid till att arbeta med framtidsfrågor. Ett bra forum för det kan vara i ledningsgrupp eller styrelse.
- **Medarbetardialog.** Här använder du både informella och formella kanaler och det kan till exempel handla om samtal i vardagen, personalsamlingar eller utvecklingssamtal.



5. Arbeta systematiskt med att sätta mål, mäta och analysera hur det går, på kort och lång sikt

För att kunna driva ett framgångsrikt tillväxtföretag behöver ni veta vart ni ska och om ni är på rätt väg. Att sätta mål har alltid ingått i ledarskapet men det som har blivit mer tydligt på senare tid är vikten av att se vad som motiverar medarbetarna. Jobba aktivt för att skapa inre motivation och drivkraft till att utvecklas och gå framåt.

Sätt delmål som känns realistiska och ställ dig frågorna:

- Varför är målet viktigt?
- Hur når vi dit?

Genom att ställa dig dessa frågor aktiverar du olika system i hjärnan. Vi har god nytta av att lära oss skifta mellan dessa tankesätt eftersom det hjälper oss spara energi och optimerar våra arbetsprocesser. Då kan det ena systemet vila när det andra är aktiverat.

När vi stannar upp vid delmålen och stämmer av om vi fortfarande är på rätt väg eller om vi behöver justera, får vi tillfälle att analysera läget för att kunna fatta rätt beslut om nästa steg. Små korta mätningar är att föredra framför stora. Då vi kan justera istället för att göra stora ingrepp på vägen.

Det är viktigt att utvärdera hur medarbetarna uppfattar sin vardag, sitt engagemang och måluppfyllnad. Det är ett bra sätt att säkerställa att verksamheten når de övergripande målet på ett bra och hållbart sätt.

GÖR DET HÄR REDAN NU!

- 1. Se till att era ledare är trygga med er värdegrund och kultur*
- 2. Hitta balans mellan struktur, kultur, ansvar och befogenhet*
- 3. Definiera ledarskap som stöttar medarbetarna i att göra sitt jobb på bästa sätt*
- 4. Säkerställ tid till egen utveckling för ledarna*
- 5. Jobba med inre motivation för att utvecklas*

Jobba smartare och bli mer effektiv med BRG:s tillväxtprogram!

Vi vänder oss till dig som leder ett litet eller medelstort företag i Göteborgsregionen. Vår modell baseras på aktuell forskning och många års erfarenhet. "Våra" företag är mer lönsamma än andra samtidigt som de anställer fler.

Läs mer [om vårt tillväxtprogram](#) eller boka ett informationsmöte med en av [våra företagsrådgivare](#).