



Att leda: tre frågor

1. Vad leder du? 2. Vilka leder du? och 3. Vem är du som leder? Svaren på dessa tre frågor ger dig utgångspunkten för ett ledarskap som passar verksamheten och dess krav.

Vad leder du? handlar om verksamheten - om sambandet mellan affärsidé, processer och framgångsfaktorer.

Du formulerar en affärsidé som svarar på frågorna: vad producerar vi? Vilka efterfrågar våra produkter eller tjänster? På vilka grunder efterfrågar de våra produkter eller tjänster? Varför ska de välja just oss som leverantör av produkterna eller tjänsterna?

Du har koll på verksamhetens processer som ska åstadkomma, främja och stödja produktionen.

Du har tagit reda på de framgångsfaktorer som är kritiska för ett bra resultat.

Du analyserar sambandet och interaktionen mellan affärsidé, processer och framgångsfaktorer.

Vilka leder du? handlar om människorna – om dina medarbetare.

Du känner till deras kompetens.

Du har en dialog med dem som handlar om deras förmåga och beredskap att ta emot och förvalta ansvar och befogenheter.

Du vet hur du ska sträva efter ett bra arbetsklimat: välbefinnande, tillhörighet och medinflytande.

Vem är du som leder? handlar om dig själv – om ditt ledarskap.

Du känner din ledarstil, har en föreställning om dina blinda och svaga områden och ser dina starka sidor.

De flesta av dina medarbetare kommer, mer eller mindre medvetet, att ta efter många av dina beteenden och värderingar.

Är du öppen och tydlig kommer medarbetarna också att vara det. Är du sluten och otydlig kommer din organisation att leva i förvirring.

Tillåter du misstag kommer de att rapportera till dig även när det gått snett och öppna möjligheter till förbättringar. Skambelägger du misstag kommer de att dölja resultat, skylla ifrån sig och bromsa utveckling.

Håller du en hög etisk profil kommer de också att göra det. Känner du förtroende för dem kommer de att känna förtroende för dig (därför är det viktigt att hellre fälla än fria när du rekryterar och inte känner dig helt trygg med den som söker).

En del av dina medarbetare kommer att göra tvärtom. De kommer att anstränga sig för att inte ta efter dina beteenden och värderingar och för att hitta fel hos dig. Du kan se dem som motståndare. Du kan också lyssna noga på dem, använda deras energi och kunskap (samurajmetoden) och se hur du kan förbättra din argumentation och dina insikter med deras hjälp.

En del medarbetare är som konstnärer. De påverkas varken för eller emot av ledarskapet utan finner sin identitet och självkänsla i sin kompetens och sin integritet. De är skickliga yrkesmän och står för sig själva. Respektera deras individualitet och de kommer att vara en stor tillgång.

Vet du vad du leder, vilka du leder och vem du är som leder?