



## Är ditt ledarskap godtyckligt eller strukturerat?

En betydande del av ledarskapet handlar om att genomföra projekt och förändringar för anpassning till en föränderlig omvärld som hela tiden ställer nya krav på verksamheten.

Förändra på ett strukturerat sätt så vinner du både förtroende och erfarenheter.

Vill du hantera en förändring på ett strukturerat sätt? Börja, i så fall, med kaos! En typisk första reaktion på dina förslag till förändringar är motstånd och förvirring. Ge dina medarbetare utrymme till det.

Informera noggrant: människor tål att höra det mesta och deras argument, stöd och invändningar blir mer värdefulla när de har komplett bakgrund till förslaget. Fantasier och rykten om det som inte är uttalat förstör mer än obehagliga sanningar och kända nackdelar.

Passa på att ta vara på reaktioner och argument under den första förvirrade och negativa perioden! Det kan ge dig värdefulla sakliga invändningar som du inte tänkt på. Det är ju inte så att alla dina förslag till förändringar är bra, gedigna och hållbara!

En del av dina medarbetare är positiva som en första spontan reaktion. Deras argument för ditt förslag säger dig vad som ligger bakom deras stöd. En del av dina medarbetare är negativa som en första spontan reaktion. Be om deras argument för att pröva halten av invändningarna.

Uppmuntra alla argument såväl positiva som negativa. Avfärda ingen. Ge medarbetarna gärna en chans att komma med sina argument anonymt. Så småningom växer det fram en anda av kreativitet som hjälper dig att förfina och förbättra dina idéer.

Fatta beslut när det är dags. Låt det inte ta för lång tid. En långbänk kan vara minst lika destruktiv som att fatta beslut trots att alla inte är införstådda. En del förslag går ju oundvikligen emot en del av dina medarbetare.

Formulera mål, dels för genomförandet, dels för förändringen. Gradera målen så att du har en uppfattning vad som är ett bra resultat, vad som är ett medelmåttigt och vad som är ett dåligt.

Se vilka som ställer upp på målen. De är motiverade att delta i arbetet med att genomföra förslaget.

Följ upp arbetet med förändringen. Reflektera över varför det gick bra eller varför det gick mindre bra. Här gör du erfarenheter som du har glädje av nästa gång.

Följ upp resultatet av förändringen – oftast en längre tid efteråt. Ta vara på kunskapen om varför det gick som det gick.

**Hur hanterar du en föränderlig omvärld?**