Växel: 010-810 42 40
www.inovator.se
info@inovator.se

VÄSTERÅS
Ingenjör Bååths gata 11
722 12 Västerås

Artikel skriven av Lennart Matsson juni 2020

Att skapa en mutation för framgång

Ge ledarskapet en chans att även utveckla ett medarbetarskap. Det stärker alla i länken för en bra verksamhet.

Mål – Vilja – Engagemang – Tillfredställelse
Den här länken är en levande organism som hela tiden måste få rätt föda för individen. Om den infekteras av ett dåligt ledarskap så kommer individen att söka sig till sin närmaste säkerhetszon. Den zonen kan vara **aktiv** – jag säger upp mig eller byter avdelning eller så är den **passiv** – jag håller låg profil på jobbet eller eftersom min utveckling inte upplevs finnas så är jag kvar på jobbet för lönens skull (har räkningar som måste betalas och fritidsnöjen som måste tillgodoses). Skapandet på jobbet finns inte utan jag glider med helt enkelt. Utifrån det scenariot är det svårt att skapa entusiasm för kommande olika projekt som kommer och går – mutationen för framgång är skadad.
Det här är en både enkel och komplicerad process. **Enkel** för det är lätt att förstå den mänskliga logiken att om jag gör mig illa så drar jag mig tillbaka – om jag blir tillfredsställd så driver jag på framåt. **Komplicerad** därför att processen för tillfredsställelse ALLTID måste bedrivas så nära individen som möjligt. Så här spelar det närmaste ledarskapet en avgörande roll, ett ledarskap som också är präglat av den närmaste chefens ledarskap uppåt i organisationen.
Den bärande strategin i det sammanhängande ledarskapet är att det finns ett verklighetsbaserat verktyg som ständigt ger underlag för varje individ att utvecklas i just sin roll. I den processen så är det nödvändigt att varje chef får just sin kompetensutveckling och aktivt kan följa utfallet av den utvecklingen tillsammans med sin avdelning eller grupp. Om inte den kopplingen sker så är risken stor att man censurerar verkligheten och koncentrerar sig på andra saker istället som känns mindre ”jobbiga” som exempelvis strategiska möten, budgetar, teknisk utveckling för avdelningen osv… eller saker som man helt enkelt tycker är roligare att jobba med. Man koncentrerar sig på att utveckla stödfunktioner som kanske kommer att dikterar villkoren för kärnverksamheten.
Har ett sådant exempel från ett av mina projekt vars uppdrag var att se över och effektivisera flöden inom sjukvården, efter att projektet slutförts och visade uppföljningen att det var en fullständig framgång och lyftes fram som ett framgångskoncept. Hörde sedan på omvägar att den starka ekonomifunktionen inte tyckte att hanteringen rimmade med deras rutiner och lade sig som en våt filt över projektet och därmed tog bort de goda effekterna. I det läget borde ledningen ha ställt sig frågan vem som egentligen var kunden och för vem verksamheten är till för.

Så om den här länken naggas i kanten eller klipps av så försvinner också mutationen för framgång

All kopiering eller annat mångfaldigande är absolut förbjudet utan Inovator i Sverige AB skriftliga medgivande härom. Materialet är skyddat enligt lagen om internationell upphovsrätt och varumärkes lag.

Växel: 010-810 42 40
www.inovator.se
info@inovator.se

VÄSTERÅS
Ingenjör Bååths gata 11
722 12 Västerås

Censurera inte verkligheten, försök att ha kontakt med den istället!

Att hela tiden få input utifrån den aktiva verksamheten ger rätt förutsättningar till att förbättra det som gör att vi når målet och om målet är att skapa bättre kundvärde för en mer konkurrenskraftig verksamhet så kommer alla dessa små förbättringar att över tiden ha skapat en förändring.

Istället för att ledningen i det **andra alternativet** upptäcker brister i verksamheten och påkallar ett krav på förändring som ska genomföras i en organisation med 80% passiva medarbetare. Förutsättningarna för en förändring är väldigt små och kostar både energi och pengar och om man fortfarande inte får till länken som jag tidigare har beskrivit så kommer man ändå att misslyckas. Under mina år inom organisationsutveckling så har jag i under 90-talet och början 2000-tal bl.a hört dessa olika röster från personer i ledningsgruppen:

- Vill inte veta våra problem för då måste vi ju göra något åt dem
- Om vi kompetensutvecklar vår personal så kommer dom att sluta på företaget
- Personalen har ju betalt för att jobba, så vad är problemet!

Märkliga påståenden då bristkostnader i organisationen kan stå för 10-30% av en organisations omsättning, oftast mer enligt Henrik Eriksson forskare på Chalmers.

Det är sedan också vanligt i organisationer som inte förstår sambandet med framgångs mutationen att man genomför förändringar i sitt eget ”stuprör” och missar därmed hela interaktionen. Finns gånger när jag ställt frågan (anonymt) till ett antal chefer vad man anser är viktigast i verksamheten – Svaren kan vara vitt åtskilda och gynnar många gånger bara det egna ”stupröret” utan att ta hänsyn till vem som är kunden – Vem är vi till för egentligen!

Att tro att det är ett linjärt stafettlopp att genomföra förändringar/förbättringar skapar ingen stimulans i leden.

Strategi från ledning	HR skapar material	Högre chefer instrueras	Övriga chefer ska genomföra	Personalen ska motiveras
√ Avklarat och lämnas över till nästa	Tar emot och tillv. material och formulär √ Lämnar över till chefer	Material och tydliga instruktioner delas ut. √ Klart för genom-förande	Underchefer ska nu genomföra aktiviteter enl. instruktioner till sin personal. Med större eller mindre förståelse och engagemang √ Klart enl. direktiv	Personalen ska genomföra förändringarna under skiftande mottagande, bristfällig återkoppling, tidsbrist, inga konsekvenser, väcker motstridiga känslor och ingen förstår varför.

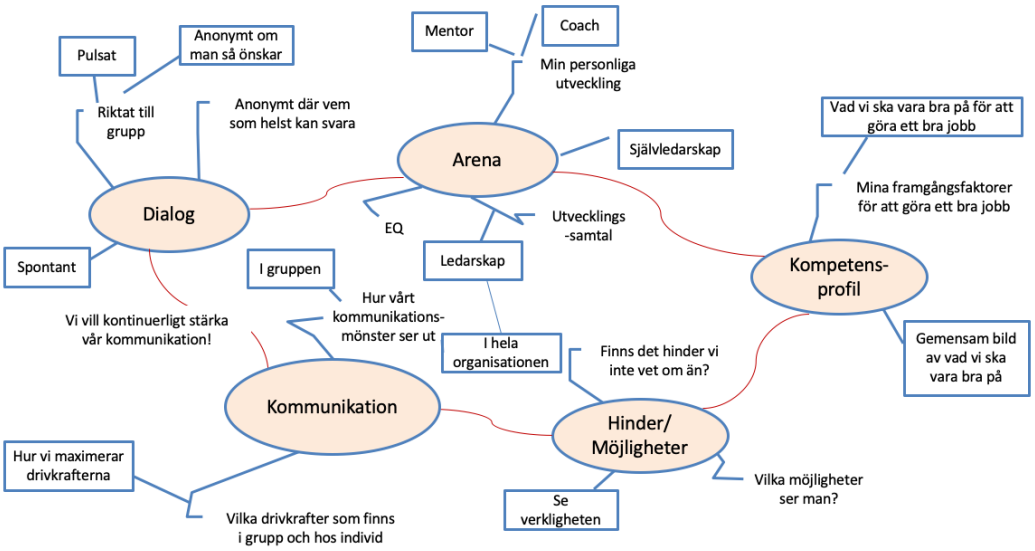
Växel: 010-810 42 40
www.inovator.se
info@inovator.se

VÄSTERÅS
Ingenjör Bååths gata 11
722 12 Västerås

Så hur får vi då kontakt med verkligheten och kan vara med att påverka framtiden?

I dagens organisationer blir det nu än mer intressant att utveckla kunskapen om hur en dialog ska fungera på ett förtjänstfullt sätt i organisationen. Detta för att gemensamt nå de mål som man satt upp, både för avdelningen/gruppen och organisationen i sin helhet. Men det räcker inte enbart med dialogkonceptet, olika personligheters kommunikationsmönster och drivkrafter kräver en djupare förståelse både av och för individen. Ur den kunskapen föds gruppförståelsen och inriktningen på personlig utveckling i förhållande till arbetsuppgiften – men det behövs även en arena för den personliga utvecklingen som är direkt kopplat till den kompetens som efterfrågas vid olika tillfällen. Behövs kanske inte för alla men där det behövs så ska den fungera optimalt vare sig man kallar det självledarskap eller tillsammans med coach eller mentor. Hela tiden så ska den förväntade kompetensen för att utföra sina arbetsuppgifter finnas där, vare sig de är av teknisk art eller mjuka värden för ett lyckat kommunikationsmönster.
Det här är något som varje chef eller projektledare på alla nivåer i organisationen ska ha tillgång till och ständigt använda för bästa gemensamma resultat i sin grupp/avdelning.

Vår Zapp® metodik innehåller allt det som behövs för en bra och målstyrd kommunikation. Den präglas av enkelheten att använda – tillgängligheten – kraftfullheten i det samlade resultatet.



All kopiering eller annat mångfaldigande är absolut förbjudet utan Inovator i Sverige AB skriftliga medgivande härom. Materialet är skyddat enligt lagen om internationell upphovsrätt och varumärkes lag.