

SLUTA CHEFA

och bli ledaren som andra vill följa

Omoget. Otryggt. Oengagerat. Många vittnar om dåliga chefer, vars agerande ofta baseras på osäkerhet, makt, otydlighet och bristande eller felaktigt visat engagemang. Vi behöver fler fina förebilder bland dagens och morgondagens chefer, menar Kenth Åkerman, ledarskapsexpert, författare och föreläsare.

Det krävs byggstenar som tillit i stället för kontroll. Förståelse för att man leder människor inte maskiner. Att ge ansvar utan pek-pinnar och att respekt för varandra går före nonchalans. Samt slutligen ett ledarskap baserat på kärlek, inte på rädsla. Det ställer en hel del krav på personlig mognad, egen trygghet och engagemang för verksamhetens och medarbetarnas bästa. Tillsammans skapar vi sedan en kultur av personligt ansvar, ger och tar konstruktiv kritik, samt hanterar hinder och problem som

dyker upp. Det finns många som kan, men färre som vill. Bli den som både kan och vill. Det är dags att sluta chefa och börja leda på riktigt.

Nyfiken och sårbar

Vi växer av ansvar. Att både ta och ge. Vi utvecklas av utmaning mer än av tryggheten i det invanda. Vi mår bra när vi själva känner att vi kan styra tillvaron och vårt arbete. När vi har en känsla av kontroll över vårt eget liv känner vi också oftare tillit. Förtroende för oss själva, såväl som förtroende för

andra. Vi har dessutom alla behov av positiva och omtänksamma relationer. Känslan av att vara någon, att vara betydelsefull, är avgörande för att verkligen kunna må bra och prestera. Det är när dessa olika behov är i balans som vi också är redo att leda andra. Och då göra det riktigt bra. *Nyckelorden är trygghet, ansvar, självstyrning, förtroende, relationer och att känna sig betydelsefull.*

Vi är då också villiga att fortsätta utvecklas själva, samt utveckla andra och dessutom bidra till något större. Vi kan då även ta hand om och få det bästa



från de medarbetare som är nöjda, så de i alla fall inte strävar bakåt. En bra ledare är en person som är trygg i sig själv, litar på andra människor och inte behöver framhäva sig själv i maktens centrum i tid och otid.

Människa före maskin

På arbetet har vi en uppgift och det är när jaget är redo att möta arbetskollegorna i laget, när vi stärker och lyfter varandra som vi kommer att göra skillnad. *Något alla människor vet, innerst inne.* Duktiga ledare är nyfikna, lyssnar på medarbetarna i frontlinjen, är sårbara och empatiska. Människan går före maskinen.

Utan goda relationer står vi oss slätt. Det gäller privata relationer, såväl som professionella relationer. Vi behöver människor som tror på oss, som stödjer och stöttar oss, som hjälper oss, som uppmuntrar oss och ser vår potential. Du har de medarbetare du förtjänar. *Kan det vara så enkelt?* Åttio procent av framgången är vilka medarbetare du släpper in genom dörren. Vi har i alla tider både läst och hört att "medarbetarna är vår främsta resurs". Nu är det kanske dags att verkligen ta det på allvar.

Det finns flera olika sätt att se på utvecklingen av en organisation. Vi kan dock konstatera att i industrisamhället var det makt och strukturer som gällde. De formella rollerna var viktiga, hierarkier fick inte frångås och trygga processer ledde till resultat. Råvaror in i ena ändan och färdig produkt ut i den andra. Ett tänkande som vi fortfarande kan se rester av i olika verksamheter. Hur ser det ut där du jobbar?

Ensam är inte stark

Ensam är inte stark. Vi är alla sociala varelser och behöver andra och varandra. Både styrkor och svagheter behöver få komma till tals. Som chef för en verksamhet, stor som liten, kan du inte längre styra med makt, då är risken att medarbetarna vänder i dörren eller spjärnar emot samtidigt som snacket vid fikamaskinen tar fart.

Ledare ska vara förebilder i ett samhälle där värderingar, hållbarhet och transparens sätts allt mer i fokus. Du behöver inte vara chef för att vara en bra ledare.

Som ledare behöver du människor runt omkring dig som du kan delegera till

och som tar medansvar. *Som anställd vill vi alla känna att vi är behövda, tillför nytta och gör ett bra jobb.*

I tider av högt tempo, ökad tillgänglighet och allt större teknikinnehåll ställs det allt högre krav på att alla anställda ska leda sig själva. Något som jag tror att de flesta också vill och dessutom mår bra av. Enligt Universums undersökning kring "Sveriges Bästa Arbetsgivare" (2014) är 72 procent av medarbetarna hos de tio högst rankade arbetsgivarna villiga att rekommendera arbetsgivaren till vänner och bekanta. Men endast sju procent kan tänka sig att göra det när det kommer till de lägst rankade företagen. Bara en av tio av medarbetarna hos den högst rankade arbetsgivaren var intresserad av att byta jobb. Bara en tredjedel jämfört med genomsnittet bland undersökningens cirka 33 000 respondenter.

Det är alltså inte något nytt att medarbetare som trivs på jobbet också presterar bättre och stannar kvar på sitt jobb.

” Ledare ska stötta och styra, utan att störa

Att lyfta andra och be om hjälp

Riktiga ledare är människor som andra vill följa. Följa för att det är utvecklande, lärande och givande. Följa för att senare själv kanske axla ett ansvar som ledare. Som ledare för sig själva och ledare för andra. Chef kan alla bli, ledare blir du när du är accepterad av människorna du leder. Ledarskap är att hjälpa andra att växa, skapa sitt eget ledarskap och inte följa andra. Att se, lyssna, berömma och uppmuntra är styrkor som blir avgörande, samt också skapa en förståelse för vad vi kan göra tillsammans, när potential lyfts fram och invanda rutiner och slentrian utmanas. Ett prestigelöst arbete där vi inte heller får tveka att själv fråga om hjälp när vi inte ser lösningen.

Världen behöver fler människor som vill leda

Politiska ledare, företagsledare och ideella ledare. Män och kvinnor. Gamla och unga. Olika kulturer. Olika reli-

gioner. Olika övertygelser. Människor som både vill och kan leda. Människor som vågar ha visioner. Människor som tar ansvar och delegerar ansvar. Människor som är engagerade i uppgiften och i andra människor. Människor som har tillit och vågar släppa taget. Människor som andra vill följa. Följa för att det är utvecklande, lärande och givande. Följa för att man senare själv kanske axlar ett ansvar som ledare. Ledare för sig själv och ledare för andra. Ledare med omtanke men också ledare med eftertänksamhet och konsekvensanalys: tänk om?

Vi behöver inte fler chefer och ledare som skapar blinda följare. Chefer som de anställda följer eller snarare lyder, för att man känner att man måste eller för att inga andra alternativ finns. Vi behöver inte heller chefer som är ledare enkom för egen makt, kontroll och vinnings skull. Vi behöver inte chefer som när de antagit eller självpåtaget axlat rollen, krampaktigt håller sig kvar till vilket pris som helst. Vi behöver inte chefer som redan bestämt sig och har sin världsbild klar. Vi behöver i stället ledare med öppenhet, dialog och lyssnande som värdegrund.

Ledarskapets kärnfråga

Min son uttryckte när han kom hem från skolan, åtta år gammal och glad i hågen:

– *Vår nya skolchef är bättre än den förra.* Tilläggas bör att han då gick på en friskola där man i kulturen har att hälsa på eleverna på morgonen när de kommer och på eftermiddagen när de går hem. *Tydlighet, Respekt och Berikande olikhet* är ledorden.

Jag blev förstas nyfiken på vad det var som gjorde att den nya skolchefen var bättre.

– *Han ÄR bara det!* blev svaret först. Sedan kom det fram;

– *Han hälsar på alla varje morgon*

Men gjorde inte den förra rektorn det frågade jag.

– *Jo, men inte lika ofta ... den nya står i entrén varje morgon.*

Till saken hör att skolan hade då cirka 430 elever i årskurs 0–9. Sannolikt stod inte den nya skolchefen där varje dag och hälsade alla elever, men det var den uppfattningen min son hade.

– *Och vad gör han mer?* frågade jag ivrigt.

” Chef kan alla bli, ledare blir du när du är accepterad av människorna du leder

– Inget. Samma som den förra ..., blev svaret från min 8-åring.

– Vad är det som gör hälsningen så viktig då? frågade jag vetgirigt.

– Han visar respekt, blev svaret kort och gott!

WOW! var min tanke. Är inte detta ledarskapets kärna så säg – *respekt*. Ett ord där synonymer som aktning, vördnad, omtanke och hänsyn dyker upp i ordlistan. Är vuxna i arbetslivet annorlunda än en åttaåring? Personligen tror jag inte det. Så enkelt, men ändå så svårt.

De som kommit riktigt långt arbetar i dag med självorganiserande och självstyrande team, där arbetsbeskrivningar saknas. Som medarbetare har man en roll eller flera. Organisationsstrukturen är inte fast utan flytande, den ändras och anpassas ständigt utifrån de krav och förutsättningar som finns

för att uppnå organisationens syfte. Ett sätt att arbeta på i en ständigt levande organisation som verkligen ställer krav på helhetssyn, engagemang och självstyrning.

Då ställs krav på ledarskapet. Ledarens roll i laget är sammantaget att skapa en atmosfär där medarbetarna trivs, vill stanna och göra bra ifrån sig. Det gäller att verkligen se sina medarbetare, ta tid att vara tillsammans och samtidigt njuta av sitt uppdrag som ledare. En bra ledare förmår locka fram det bästa ur varje medarbetare som tillsammans med laget bidrar till verksamhetens mål av lust och egen vilja.



KENTH ÅKERMAN,
ledarskapsexpert, föreläsare
och författare



Kenth Åkerman är aktuell med boken **SLUTA CHEFA BÖRJA LEDA: Hur laget blir större än jaget**. En annorlunda och lättillgänglig ledarskapsbok som riktar sig till dig som ledare; chef, projektledare, utbildare eller förändringsledare. Men även till dig som vill lära dig mer om ledarskap och om hur du själv fungerar.

Specialister på rekrytering och bemanning inom Life Science i Norden



GABRIELLE HULTMAN | TORBJÖRN STRÖBERG | JOHAN WALDE | LEIF OLSSON | ANN-KATRIN BROMAN

Söker du ny kompetens till företaget eller nya utmaningar i din karriär? H&P Search & Interim är specialister på fasta tjänster och tidsbegränsade uppdrag inom Life Science-sektorn (MedTech, Läkemedel och BioTech). Från chefer på alla nivåer till högspecialiserade befattningar. Kontakta oss idag.

H&P
SEARCH & INTERIM

WWW.HPSEARCH.SE

INFO@HPSEARCH.SE // 08-678 10 80