



## Tre kärnkompetenser för framtiden

Omgivningen förändras. Ledarskapet förändras. Medarbetare förändras. Ledarskapet i sin tur kräver arbete. Ledarskapet kräver energi. Ledarskapet kräver engagemang. Att vara ledare det har sina utmaningar. En stabil verksamhet bygger på erfarenhet, bra rutiner och aktuella processer. Det innebär att mycket behöver vara sig likt och inte förändras för ofta för att det ska fungera väl och att medarbetarna ska känna sig trygga. Men risken är att både ledare och medarbetare istället stagnerar och stannar upp. Inte så konstigt att motivation, engagemang och att leda i förändring kommer högst upp på listan när det gäller utmaningar.

Ledarskapet bygger på visioner. Visioner kräver lärande och förändring. En tydligt kommunicerad målbild krävs för att man ska känna trygghet i förändringen, utvecklingen och utmaningen. Tre kärnkompetenser för ledaren framstår extra tydligt: *visionera, engagera och genomföra.*

**"Värre än att vara blind är att se men sakna visioner."  
Hellen Keller**

### Vision

Visionen ska ge en tydlig bild av drömmen, på gränsen till uppnåelig, på gränsen till det sannolika, men fortfarande möjlig. Är den för nära och greppbar är det snarare ett mål. Är den för långt borta är det risk att de bara blir tomma fraser.

*Fundera på:* Vad är framgång? När har ni lyckats i den verksamhet du arbetar? Frågan är vad som skulle ske när visionen blir den kärnfulla meningen som; tänder lågor som slocknat, får ögon att lysa, när vardagens problem och motgångar bara blir grynnor som ska pareras. *Vad skulle hända då?*

Precis som president John F Kennedy en dag i slutet av maj 1961 proklamerade i ett tal i den amerikanska kongressen: innan detta årtionde är slut, sätta en människa på månen och få tillbaka honom säkert till jorden. Och fortsatte: "But in very real sense, it will not be one man going to the moon - it will be an entire nation. For all of us must work to put him there." *Vi gör det tillsammans!*

### Engagemang

Bristande kommunikation och otillräcklig information gör att medarbetare medvetet eller omedvetet fyller i och gör sin egen tolkning av vad som ska göras. De bygger sin egen bild och handlingsplan. Ge istället anledningar bakom; varför ska vi göra det vi gör? Då ökar både förståelse och motivation att göra det. *Alla människor vill förstå sammanhanget, inte bara få lösryckta delar.*

*Fundera på:* Hur svårt vill du att det ska vara, egentligen?

- Undvik att som ledare fastna i det operativa.
- Bryt mönster och invanda beteenden. Hjälpt medarbetarna att göra detsamma.
- Förändring är de små ändringarna i vardagen, inte de stora svulstiga investeringarna.

### Genomförande

Alla verksamheter lever av och för kunden, gästen, uppdragsgivaren, vårdtagaren eller vad man nu valt att kalla sin kund. Att tillfredsställa kunder handlar om ett tufft lagarbete. Solister kan glänsa, men det är orkestern som stödjer och stöttar.

Som ledare ska du se till att få saker gjorda, inte nödvändigtvis göra dem själv. Du behöver ha duktiga människor som kan skapa processer och rutiner för att leverera kvalitet. I stort och smått. Medarbetare som axlar nya ansvar och vågar ta för sig. Det är upp till dig som ledare att våga släppa taget. Samtidigt får du medarbetare som växer när de antar nya utmaningar.

- Mer lagarbete kräver mer kommunikation. Du behöver vara tydlig med ansvar, roller och förväntningar
- Delegera mera och frigör tid. Se istället till att de som ska göra jobbet, kan och gör det
- Förändring handlar om att föregå med gott exempel och vara en lagspelare själv

*Fundera på:*

Hur fördelar du din tid mellan att visionera, engagera och genomföra? Var borde du vara oftare? Vilka förändringar i din arbetsdag behövs då?