

Vad betyder ledarskapet för lönsamheten?

Att skapa ett ledarskap som stödjer både kortsiktig och långsiktig lönsamhet och effektivitet är en oerhört viktig parameter i strategiarbetet och en förutsättning för att få effekt i verksamheten. All forskning pekar på detta.

Om du gör som du alltid har gjort (för det har ju gått bra) så kan du inte förvänta dig ett annat resultat än det du alltid har fått.

Därför ska ledarskapet ha en central plats i ditt och företagets strategiarbete.

Allt ledarskap utgår ifrån individen med de styrkor, svagheter, värderingar, synsätt och visioner som du och dina ledare har. Därefter handlar det om att anpassa ledarskapet till den situation företaget befinner sig

i.

Hur ser er framtida konkurrenskraft ut och vad kräver det för ledarskap? Med tanke på omvärldens snabba förändringar behövs det kanske flera scenarier som också kräver olika typ av ledarskap.

Ibland är uppgiften att motivera och inspirera medarbetarna att göra stordåd ibland kan det handla om att fatta svåra beslut. Vissa situationer är delegering det bästa andra gånger kräver att du har järnkoll på allt. Goda och effektiva ledare anpassar sin stil till situationens krav men alltid sig själva.

Några tips på vägen

Gör en SWOT på ditt eget ledarskap

Vad är du bra på och vad är du mindre bra på? Fortsätt göra det du är bra på och låt andra göra det du är mindre bra på. Det är fortfarande du som är VD men genom att delegera får du medarbetare att växa.

Skapa delaktighet och låt medarbetarna vara med och påverka

När medarbetare inte tycker att de kan påverka sin situation så urholkas den inre känslan av ansvar som de flesta känner. Information som rör verksamheten tas inte in. Om jag inte kan påverka varför ska jag då bry mig.

Samarbeta och hantera konflikter

Finns det samarbetsproblem så används energin på fel sätt och tär på engagemanget. En chef behöver alltid visa både i ord och handling vikten av att utveckla samarbetet. Våga gå in och hantera konflikter med respekt.

Visa dina medarbetare uppskattning

Vi har alla ett grundläggande behov att bli *Sedda, Hörda och Bekräftade*. Vi behöver alla få kvitto på det vi gör, både ris och ros. I värsta fall kan medarbetare som inte blir sedda medvetet skapa problem för att åtminstone få skäll..

Brist på **SHB** skapar såväl dåligt arbetsklimat, dålig utveckling som dålig lönsamhet.

Vad är viktigast att göra utifrån den verklighet ni befinner er i? Vad behöver du/ni förändra? Vad ska du lägga till i din strategiska plan?

[Agneta Nyberg](#)