



Hur fungerar din ledningsgrupp?

När jag blir anlitad för att jobba med en ledningsgrupp är en av de första frågorna jag ställer "vad är ert uppdrag". Inte så sällan blir det tydligt för gruppen att uppdraget inte är tydligt eller att gruppmedlemmarna har lite olika uppfattningar kring uppdraget.

Konsekvenser av ett otydligt uppdrag?

Med avsaknad av ett tydligt uppdrag och en tydlighet kring gruppen existens är risken hög för ineffektivitet och inte så sällan uppstår en viss frustation eller känsla av meningslöshet.

Gruppen kan uppleva att ledningsmötena blir en form av möten där man av rapporterar utifrån sin enhet men utan att ta fasta på ett "Vi" och tydligt gemensamt ansvar. Kanske har du själv upplevt att du lämnat ett ledningsmöte i en känsla av brist på energi snarare än påfylld av energi och framåtanda.

Lyssna till varje deltagares styrkor

Har ni koll på varandras styrkor i gruppen och hur ni bäst använder dem? Att tydliggöra roller, vem gör vad i gruppen utifrån varje enskilds individ styrkor är viktigt för gruppens samverkan och effektivitet. Hur ni kommunicerar ni?

Får alla får komma till tals, lyssnar ni på varandra, kvittera på det som sägs och ställer fördjupande frågor?

Att lyssna genuint på varandra kan ge många positiva effekter. Det har visat sig att det stärker banden mellan människor och ökar den psykologiska tryggheten, det bidrar också till minskad stress. I vilka lägen lyssnar du genuint och verkligen försöker förstå din kollega även när du inte håller med? Hur är det i din ledningsgrupp?

Att prioritera tid för reflektion

Min erfarenhet är att många ledningsgrupper inte tar sig tiden att reflektera över vad som de gör bra och vad som behöver utvecklas.

Reflektion är nödvändigt för utveckling och dessutom visar forskning på att reflektion i team kan öka effektiviteten upp mot 25 procent ändå är det något som ofta inte prioriteras. Många ledningsgrupper har fullt upp med operativa frågor och överfulla agendor som ska hinnas igenom. De grupper som jag jobbat med och som infört att i slutet av varje möte reflektera strukturerat upplever stor positiv skillnad på gruppens utveckling och effektivitet.

Bygg tillit inom gruppen

Komplexa uppgifter kräver tillit inom gruppen. Trygga grupper har en effektivare kommunikation. Där byter gruppens medlemmar ut prestige mot att våga bjuda på sig själva av såväl



framgångar som misslyckanden. Man är nyfiken på varandra och gruppens framgång är viktigare än den individuella framgången.

Att skapa trygghet och tillit där gruppens medlemmar kan vara sig själva och bidra utan känna rädsla eller oro är en viktig faktor för en ledningsgrupp framgång.

Under mitt arbete med att stötta och att utveckla ledningsgrupper har jag själv fått bevittna hur öppenhet utvecklat tillit och hur det påverkats gruppens samarbete till det bättre, för att göra det krävs mod. Utan förtroende och tillit uteblir värdefull feedback, man vågar inte heller ifrågasätta prioriteringar och perspektiv eller utmana varandra. Besluten kommer förmodligen bli sämre eftersom allas perspektiv riskerar att inte komma till tals.

Vilken grupp vill ni vara?

Hur är det i er grupp, vad behöver och vill ni utveckla för att öka er potential som ledningsgrupp? Helt enkelt bli den grupp som ni vill vara!

Provecus stödjer ledningsgruppers utveckling

Provecus erbjuder externt stöd med externt och oberoende perspektiv kan hjälpa till att strukturera och leda ledningsgruppen i förbättrat arbetssätt.

Provecus förmedlar kvalificerade och erfarna rådgivare för uppdrag i strategiska frågor för medelstora, växande och tidiga företag.

Provecus Affärsrådgivning - Fokuserat, Snabbt och Enkelt

Anna Ferneman

Rådgivare Provecus Affärsrådgivning

<https://provecus.com/radgivare/anna-ferneman/>