

SITUATIONSANPASSAT LEDARSKAP

Alla chefer erfar att de ibland når fram till sina medarbetare och ibland inte. Varför blir det så? Ibland kan det kanske skyllas på medarbetaren, men ledarens uppgift är att få med alla. Hur ska jag då gå till väga? Ja, det finns ingen enskild bästa ledarstil. Det hade ju varit enkelt och praktiskt, men svaret är att vi måste anpassa ledarbeteendet.

Den numera erkända modellen för ledarstilar heter Situationsanpassat ledarskap. Utgångspunkten är här medarbetaren – den individuella medarbetaren och den individuella uppgift som han/hon har just nu. Jag arbetar med att utveckla ledares förmåga att leda människor, att få medarbetare att prestera väl. Min erfarenhet är entydig – detta är ett fantastiskt **ledarverktyg!**

Ett utvecklingsprogram med Situationsanpassat ledarskap som grund ger alla ledare (chefer, projektledare, specialister etc.) följande:

- Förmåga att se nyanser hos sina medarbetare och de enskilda delarna i deras arbetsuppgifter.
- Möjlighet att ställa "diagnos" på enskilda situationer och behov.
- Insikt i eget ledarbeteende.
- Kraft att våga agera annorlunda, nytt.
- Kunskaper om möjliga ledarbeteenden.
- Flexibilitet att välja passande ledarstil.
- Förmåga att diskutera ledarskap med sina medarbetare.
- Möjlighet att formulera "partnerskap för prestation".

Det övergripande målet med alla utvecklingsprogram är ju resultat i ekonomiska termer, helst långsiktigt men alltid närsiktigt. Ledare som behärskar Situationsanpassat ledarskap blir bättre på att skapa **resultat**. Det kan dessutom koordineras med organisationens målstyrningsmodell/affärssystem, och kan smidigt samordnas med andra utvecklingsinsatser.

Jag är utbildad, auktoriserad och erfaren genomförare av träning i Situationsanpassat ledarskap. Låt oss ta en diskussion om hur detta kan bli ett verktyg för er!

Håkan Persson