

Alla har en bra chef!

Ledarnas vision är att alla har en bra chef. Här beskriver Ledarna hur vi ser på chef- och ledarskap och vad vi avser med en bra chef och ett gott ledarskap.

Chef- och ledarskap

En vedertagen definition som skiljer mellan chef- och ledarskap är att chef är en formell position (VAD) medan ledarskapet är en relation (HUR).

Att vara chef innebär en position när du formellt utses till chef av din arbetsgivare. Du är arbetsgivarens företrädare och förlängda arm i verksamheten. Med ditt chefsuppdrag följer ansvar och befogenheter och ditt mandat att leda och fördela arbetet. Din legitimitet som chef baseras på formell makt.

Hur du agerar i din chefsroll – ditt beteende, ditt handlande och hur du kommunicerar med och relaterar till andra – är vad din omgivning betraktar som ditt ledarskap. Ledaren uppnår resultat och mål tillsammans med sina medarbetare. Din legitimitet som ledare baseras på inflytande.

Du kan vara ledare utan att vara chef, men som chef utövar du alltid någon form av ledarskap. För att vara framgångsrik som chef över tid och uppfattas som en bra chef vill Ledarna att chefer utövar ett gott ledarskap.

En bra chef

Det ställs med rätta höga krav på dig som chef då du har stort inflytande över verksamheten och påverkar dina medarbetares vardag. Men för att vara en bra chef behöver du realistiska förutsättningar i din organisation för att utföra ditt uppdrag.

Du behöver ett tydligt uppdrag, befogenheter, tillräckliga personella och ekonomiska resurser och tillgång till stödfunktioner som hjälper dig att hantera alla delar av chefsuppdraget. Vi vet också vilken betydelse relationen till din egen chef har för din vardag. En samsyn kring ditt uppdrag och en kontinuerlig dialog ökar dina förutsättningar för att lyckas i ditt uppdrag.

Du är införstådd med att genomföra åtgärder och ta de beslut som krävs, även när de inte uppskattas av alla, och ha mod att stå kvar när det blåser.

Det goda ledarskapet

Vinster med det goda ledarskapet

Ett gott ledarskap medför ett öppet och tillåtande **arbetsklimat** där människor känner trygghet, delaktighet, motivation och engagemang. Det skapar utrymme för kreativitet och **innovationer** och kännetecknas av hög transparens.

Ett tillåtande arbetsklimat är **inkluderande** och chefer och medarbetare förstår värdet av **olikheter** och kan hantera dessa. Det är också på arbetsplatsen våra demokratiska värderingar kommer till uttryck.

Ett gott ledarskap bidrar till både verksamheters, arbetsgruppers och medarbetares **utveckling** och minskar oönskad personalomsättning. Ett gott ledarskap bidrar positivt till företagens **varumärke** och **attraktionskraft**.

Vad kännetecknar goda ledare?

Det finns inget facit för vem som är en god ledare. En chef och ledare som är respekterad, uppskattad och framgångsrik i sitt uppdrag kan se ut på många olika sätt; med olika bakgrund, förmågor och erfarenheter.

Men det finns några viktiga parametrar som kännetecknar det goda ledarskapet.

Ledarskap handlar till övervägande del om interaktion med andra (medarbetare, kunder, brukare, förtroendevalda, kollegor, egen chef m.fl.). Att ha ett genuint **intresse för människor** är därför nödvändigt när du är ledare. Ledarens viktigast uppgift är att se varje individ och förstå hur denne bäst kan bidra till gruppen och till verksamheten.

Som ledare i dagens snabbväxande och komplexa arbetsliv behöver du vara trygg i dig själv och ha god **självinsikt**. Trygghet handlar om att veta vad du själv står för - dina värderingar och din etiska kompass. Självinsikt handlar om medvetenhet om dina styrkor och utvecklingsområden och hur du påverkar andra genom ditt beteende.

I dagens arbetsliv är förmågan att hantera oförutsägbarhet en viktig egenskap samt förståelse och acceptans för att du som ledare inte har alla svar eller en heltäckande bild ur alla perspektiv. Istället behöver du vara öppen för att också ta in andras perspektiv att lägga till dina egna.

Du behöver vara beredd att **släppa kontroll** och ha tillit till dina medarbetare. Du är **tydlig** med dina förväntningar, vad som ska uppnås och vilka prioriteringar som gäller. Tydlighet skapar ramar och trygghet, men du vågar överlåta åt medarbetarna att välja på vilket sätt uppgifter ska lösas.

Som chef och ledare blir du aldrig färdiglärd, utan behöver kontinuerligt arbeta med din **egen utveckling** – genom träning, återkoppling, utbildning och inte minst egen reflektion.