



Ledning - Hur man bygger en effektiv ledningsgrupp?

En effektiv ledningsgrupp säkerställer att visionen, det främsta målet i näringsverksamheten uppnås på bästa möjliga sätt. För att en verkställande direktören ska kunna bygga en sådan grupp, krävs det att han eller hon ställer sig frågan:
- Hur kan jag bygga en effektiv ledningsgrupp, som kan driva verksamheten framåt, på bästa möjliga sätt för att uppnå vår vision?

Här är fyra bra tips på hur du som VD kan tänka, för att skapa en effektiv ledningsgrupp:

- **Storlek på teamet** – Storleken på ledningsgruppen har stor betydelse. Ju större ledningen är ju mer kompetens och beslutsmaterial finns tillgängligt med kvantiteten, men kvalitén i arbetet blir dessutom mindre och besluten blir mindre effektiva. En bra ledning i ett medelstort till stort företag bör vara mellan 4–7 stycken personer, där 5 stycken personer är en bra medelstorlek att utgå ifrån.
- **Roller anpassad till verksamheten** – Strukturen och rollerna i ledningen bör vara anpassade till verksamhetens art samt organisationsstrukturen. Det innebär att ledningsgruppen ska täcka ansvaret för samtliga delar i en verksamhet, ha dem jämnt fördelade på positionerna samt bygga rollerna efter samtliga verksamhetsdelar. Ledningsgruppens positioner och titlar ska inte kopieras från andra verksamhet, de ska bestämmas utifrån den egna verksamhetens konstruktion.



- **Ansvarsfördelning** – Ansvarsfördelningen ska vara tydlig, både vad det gäller ansvarsområde respektive person har i ledningen och vilket ekonomiskt ansvar som ligger på denna person och sektion. Ekonomiskt ansvar kan exempel vara: räntabilitetsansvar, resultatansvar, kostnadsansvar och så vidare. Ansvarsområdena bör undvikas att gå över varandra och ansvarsdelarna bör inte delas på, de ska vara enskilda.

- **Ledaransvar** – Oavsett hur väl ledningen är strukturerad och uppbyggd, står den och faller med ledaren. Den verkställande direktören måste ta sitt ansvar och stå i frontlinjen för att verkställa visionen, genom att leda och ge support. Framförallt till sitt främsta ledningsteam, som i sin tur måste ta sina ledarroller för deras respektive positioner. Det exempel som ledaren sätter kan bli det exempel som övriga ledare tar efter i organisationen, på både gott och ont.

Hoppas detta kan vara till någon nytta, så du som VD kan skapa en effektiv ledningsgrupp. Om du behöver hjälp med att utveckla din ledningsgrupp kontakta Growth Mind på: [GrowthMind.se/kontakt](https://www.growthmind.se/kontakt)