



Förändring – Minst 10 gånger snabbare & bättre bolag

Ni strävar efter att vara bäst eller så är ni redan det. Men det kanske inte längre duger. Förutsättningarna har förändrats. Världen har förändrats. Och ni måste utvecklas. Ert bolag måste bli bättre. Bättre än var det någonsin har varit. Företaget måste bli minst 10 gånger snabbare och bättre. Och det är du som VD som måste säkerställa detta. Och så här gör du.

Börja att förändra dig själv

Ett bolag består av människor och det är människor som skapar förändring. Men för att denna förändring ska ske, måste en person börja förändras först. Och den personen är du. Du som VD och ledare måste gå först. För du är ledaren som alla följer. Du är förebilden och den högsta ansvariga personen för hela verksamheten. Det är ditt jobb och uppgift.

Så var börjar du då? Först måste du förstå att förändring är en del av naturen. Den ändras konstant. Bli som naturen och bli en del av den. Utvecklas konstant och lev i harmoni med den. Gå i inte emot den. Acceptera den som den är. Om du lär dig detta kommer du aldrig att stå stilla och du kommer aldrig ha något problem att världen springer om dig. Så som den kanske har gjort nu med dig och ditt bolag.

När du väl har förstått och börjat att förändra dig. Förändra dig så du går framåt snabbare. Då kan du börja se över dina mål och företagsmål. Om du och företaget ska gå snabbare framåt och bli bättre. Är det också bra att höja ribban allt eftersom ni utvecklas. Så säkerställ att dina och företagets mål öka successivt. Och att ni har ett huvudmål som driver er och inspirerar er att gå framåt oavsett vad ni än möter på vägen.



Sist men inte minst försök att förstå din uppgift som VD. Att de är du som driver bolaget framåt. Och att det är du som ska förstå och hantera helheten i bolaget. Hamna inte i den operativa fällan. Taktiken är ditt främsta vapen. Taktiken gör att du ser helheten, kan prioritera rätt och säkerställa att ni går emot målet på snabbaste möjliga sätt. Allt som inte hör till din uppgift ska delegeras. Så att du kan optimera din roll som VD.

Utveckla ditt team, din ledning

När du har börjat att förändra dig själv och du är bekväm med förändring. Är det dags att föra arvet vidare till ditt team. Din ledningsgrupp. Så att de kan lära sig att förändras och så småningom också föra vidare arvet till resten av organisationen. Med fördel kan du också säkerställa. Att nya ledningsmedlemmar som rekryteras. Redan ifrån början ha hög förändringsbenägenhet.

Hur startar du detta då? Jo, börja med att fokusera att utveckla varje individ i ledningsgruppen. Börja med de som är mest förändringsbenägna eller vad du känner är lämpligt. Så att du prioriterar rätt person i rätt ordning. Ju snabbare du kan få med alla i matchen desto bättre. Och ju fler som lär sig att förändras och utvecklas snabbare. Ju fortare får du hela organisationen med dig. Ett bra sätt att göra detta på är att använda sig av situationsanpassat ledarskap. Ett bra ledarskapsverktyg som du kommer att ha nytta av.

Nästa steg när du själv och andra i ledningen börjar bli varma i kläderna. Gäller det att du säkerställer att alla hänger med i ledningen. För ju snabbare tempot blir desto jobbigare kommer det att gå för dem som inte hänger med. Så det gäller att också ha koll på de individer som har svårast med förändring. Så att du som ledare så tidigt som möjligt kan identifiera dem. Och börja jobba med dem tidigt. För de är dessa individer som kommer att krävas mest tid. Och de kan bli bromsklossen i er snabba accelerering. Se till att alla kommer med.

Förändra allt annat genom en ny kultur

Ett sista steg. Är att du tillsammans med någon i ledningen. Exempelvis Personalchefen (HR-chefen). Bygger strukturer, processer och rutiner hur ni arbetar med dessa frågor. Detta gör att ni kan gå till det tredje steget. Att få ut förändringskulturen i er verksamhet. Utan för ledningsgruppen. Detta gör att ledningen kan ta denna fråga vidare till deras medarbetare. Detta på ett enklare och tydligare sätt. När strukturen, processerna och rutinen är på plats. Kan utvecklingen gå snabbare. Och du som VD kan delegera ansvaret vidare. Exempelvis till Personalchefen eller någon annan lämplig person. När tiden är mogen.

Nu kanske du tror att allt är nästan klart. Men så är det inte. Det är nu den riktiga förändringen börjar. Att implementera in den nya kulturen i bolaget. Förändringskulturen. Nu när ledningen själv, utan dig ska förändra sin organisation. Och när jag menar själv, menar jag varje ledningsmedlems enskilda ansvar. Som ledare och VD behöver du nu finnas till hjälp för varje ledningsmedlem, men de ska göra sitt jobb. De måste själv utföra sitt ledarskap. Du som VD ska bara finnas till hands och ge stötning och eventuellt göra någon punktinsats. Punktinsatser så att ni inte tappar fart.

Sist men inte minst ska du som VD ha koll på utvecklingen av den nya kulturens utveckling. Går den åt rätt håll? Och utvecklas den i rätt takt? Utvecklas du som ledare? Lever du som du



lär? Och gör ledningen det och resten av alla chefer? Har utvecklingen fått fäste hos medarbetarna längst ner? Säkerställ att följ upp detta. Gör lite stickkontroller (va smidig). Gå ut i verksamheten och känn av. Om allt känns rätt. Fortsätt utveckla. Om inte. Gå tillbaka och kolla vilka delar som inte fungerar. Och åtgärda dem.

Summering av förändringsarbete

När allt detta är klart. Kommer du som VD få det rätt bra. Inte för att du ska slappa till, men ditt företag kommer var mycket mer självständig och driva förändring mer än vad du kan tänka dig. Du har nu byggt en kultur som självmant driver utveckling, innovation och förändring i en takt du inte kunnat drömma om. En takt som era konkurrenter aldrig kan ta igen på flera år eller aldrig. För de har mycket att ta igen och ni kommer accelerera allt snabbare. De kommer att försvinna inom räckhåll. När ni bara gasar framåt och försvinner in i framtiden. Då har ni lyckats.

Önskar du mer värdefulla tips? Kolla in: [GrowthMind.se/exekutiva-resurser](https://www.growthmind.se/exekutiva-resurser). Eller behöver du hjälp med att utveckla ditt exekutiva ledarskap? Kontakta mig på: Per@GrowthMind.se