

# Grejen med Vision

Det har funnits nästan mytiska föreställningar om hjälteledare, att vision skulle vara det mest framstående karaktärsdraget hos företagsledare. Denna myt har länge exploaterats av ledarskapskonsulter.

Om en företagsledare varit framgångsrik kunde hans eller hennes vision citeras som orsaken. Den prisades som grunden till ledarens storhet. En organisation utan passande vision skulle troligtvis misslyckas, trodde man.

Många ledare lever fortfarande i tron, att deras vision får strategin att hända. Detta kan man bl. a se inom kommuner som lägger ut sina visioner och strategiska mål på hemsidan. I verkligheten har de tjänat mer som rökridåer för, att ta uppmärksamheten från den toppstyrning som blev den härskande strategin. Inom näringslivet har ledare sedan länge insett, att visioner inte var deras grej.

Dagens ledare inom näringslivet vet, att en verkningsfull strategi är resultatet av att ledningen skapar en gemensam helhetssyn, får insikt om behovet av förändring, prioriterar och tar det viktigaste först.

Att trycka ned orealistiska och ohållbara visioner, strategier och mål i en organisation är ett slöseri med organisationens värdefullaste resurser. Det leder till ett ledarskap som kännetecknas av kontroll och detaljstyrning, där ledarna ständigt måste hålla andra ansvariga för allt om görs.

Motivation är en inre drivkraft hos var och en. Ledare som lever i tron, att de kan motivera andra utifrån de egna drivkrafterna, kommer alltid att misslyckas i sitt ledarskap. Detaljstyrning och orealistiska mål tar död på motivationen (se bild). Konsekvensen blir, att anställda som inte har egenmakt i sitt arbete säger upp sig. Egenmakt innebär, att individen tar ansvar för sitt uppdrag och tar för givet att resultatet från deras arbete kommer till nytta. Egenmakt ger den anställde de befogenheter som behövs för tjänsteutövandet.

Ledare som i sitt ledarskap har förmågan att väcka de inre drivkrafterna hos medarbetarna delar tron på att

- människor är intelligenta och har förmågan att göra rätt saker
- människor är mer engagerade i något som de själva har varit med att skapa
- människor vill ta ansvar för det resultat som de själva har åstadkommit
- människors åsikter har lika värde oavsett ställning, befattning eller position.

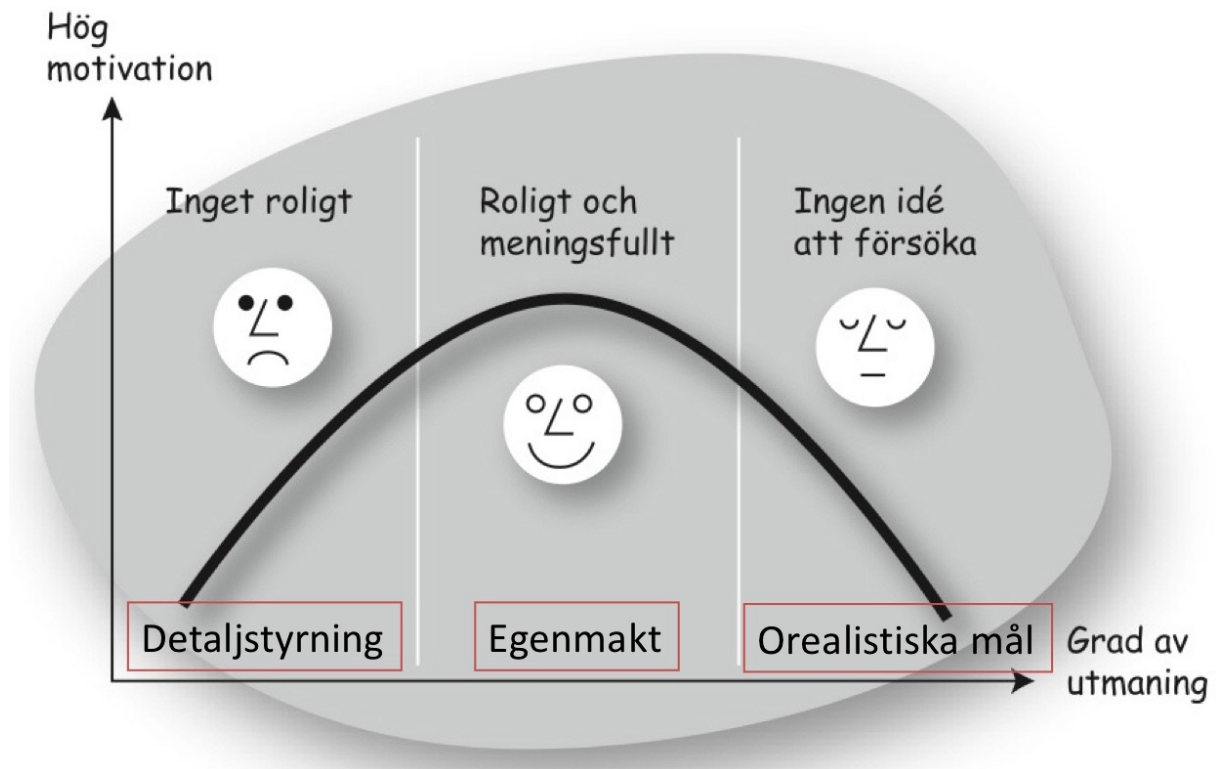


Bild: Med egenmakt upplevs arbetet som roligt och meningsfullt

*Till alla ledare inom offentliga organisationer:*

- *Låt er inte förföras av konsulteriets lösningar. Leda och styra verksamheter börjar och slutar inte med era visioner.*
- *Det strategiska arbetet är en ständigt pågående process som måste utvärderas i relation till medborgarnas behov av service och välfärd, som har fokus på personalens kompetens och välbefinnande.*
- *Sätt inte orealistiska mål åt andra. Mål utan verkningsfulla åtgärder blir kulisser.*
- *Utveckla verksamheterna genom att fokusera på att mäta, utvärdera och förbättra resultat. Mät det viktigaste enbart.*
- *Tänk på att verklig egenmakt tillsammans med ett ödmjukt och stödande ledarskap skapar hög motivation hos medarbetarna.*