

LEDERE SOM KAN SKABE EN KLAR VISION FOR DERES ANSATTE OG SAMLE DEM OM EN RÆKKE FÆLLES MÅL, ER OFTEST DEM, SOM FÅR SUCCES MED DERES VIRKSOMHED

10 kvaliteter som visionære ledere HAR TIL FÆLLES

Men hvad er det egentlig der karakteriserer en visionær leder som formår at tænke og agere visionært samt at få sine medarbejdere med på idéen. Vi har fundet 10 kvaliteter, som det ser ud som om, de har til fælles.

1. DE HAR RO I MAVEN, NÅR DE EKSEKVERER

Succesrige visionære ledere ved, hvor de vil hen og hvordan de kommer det. De bevæger sig målrettet mod deres mål ved at initiere handlinger, som de kan få andre til at støtte op om. De har stor selvtillid og andre har tillid til dem, men de ved, at de ikke kan klare opgaven alene.

2. DE UNIKKE & DEM SELV

Når man møder en leder, som man bliver lidt fascineret af, så tænker man, ”Hvor har han/hun det fra?” Er vedkommende født sådan - eller er det et resultat af hårdt arbejde. Visionære ledere kan inspirere andre, fordi de er målrettede og ved, hvor de vil hen. De kan lede andre fordi de kender dem selv!

3. DE BEKYMRER SIG IKKE OM AT VÆRE VELLIDTE

Ved at fokusere energien på målet fremfor at være vellidt følger en visionær leder en individuel vej mod succes. Og når vi respekterer dem er det på grund

VIDSTE DU AT

- medarbejdere forlader ikke jobbet, men de dårlige ledere!



af deres evner, integritet og etiske værdier.

4. DE ER INNOVATIVE

For at kunne klare sig i en omskiftelig verden er en visionær leder nødt til at være innovativ. At kunne se muligheder fremfor begrænsninger. De påskynder til forandringer istedet for at lade sig begrænse af dem.

5. DE DELEGERER

Visionære ledere forøger sammenhold og effektivitet hos de enkelte teams ved at delegere ansvar og autoritet til dem, som har fortjent det. Og når først tingene er delegerede, så koncentrerer de sig ikke om at overstyre beslutningerne.

6. DE SKABER MULIGHED FOR LØBENDE LÆRING

Alle moderne ansatte vil gerne lære og blive bedre til det arbejde de udfører. Det gælder uanset

vores placering i organisationen. Men de visionære ledere formår at skabe læringsmuligheder både for dem selv og deres ansatte. Dette er yderst motiverende for alle og det bidrager til medarbejderloyalitet og det fostrer bedre produkter med en højere service kvalitet.

7. DE HAR HØJE FORVENTNINGER

Som visionær leder stiller du store krav til de ansatte, men endnu højere til dig selv. De skaber et omdømme, hvor der er støtte til at der skal opnås både personlige og virksomhedsrettede mål.

8. DE KAN FINDE DE NATURLIGE TALENTER

Ingen kender ens sande kompetencer indtil man har fået muligheden for bringe dem i spil. En visionær leder formål at finde og udvikle de naturlige ledelsestaler. Og de nye stjernefrø bli-

ver loyale vandbærere, som kan hjælpe dig frem mod succes i dit job.

9. DE TROR MERE PÅ HANDLING END PÅ ORD

Alt for mange visionære idéer bliver ved de gode ord og tanker de er. Selvom de er gode kommunikatorer så ved de, at eksekvering af de visionære idéer er afgørende for at få succes.

10. DE ER I BALANCE

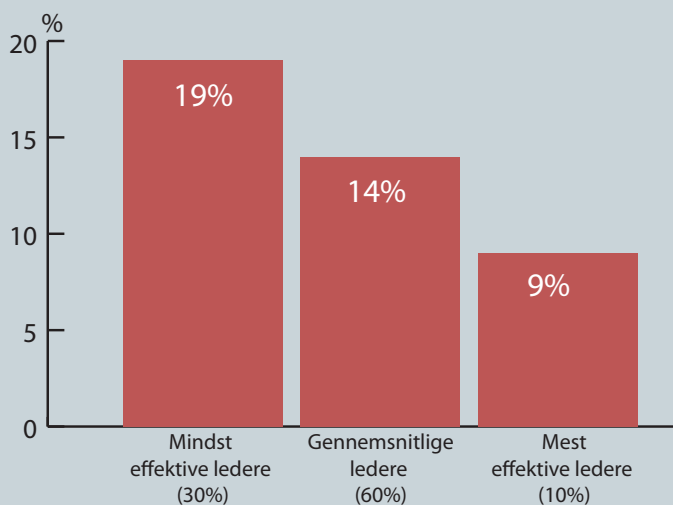
At være en visionær leder kræver en klar vision, muligheden til at skabe kraftfulde relationer og innovative handlinger. For at kunne gennemføre dette, er det afgørende for lederen at være i en god psykisk, følelsesmæssig og mental balance. For dette skal støtte op imod en stærk integritet og nogle stærke personlige værdier. Hvis de ikke er tilstede, kan lederen ikke gennemføre og på troværdig vis kommunikere en strategisk vision.

VIDSTE DU AT

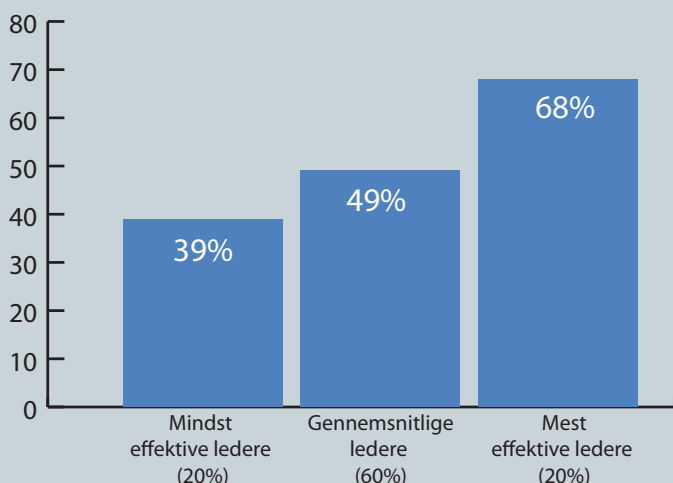
- at dårlige ledere betyder reduceret engagement samt lavere fysisk og mental velbefindende

EKSTRAORDINÆRE LEDERE HAR

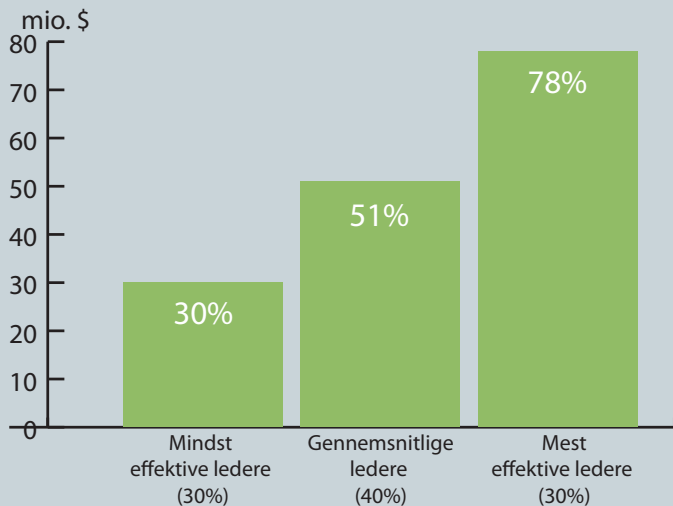
LAVERE MEDARBEJDER OMSÆTNING



MERE TILFREDSE KUNDER



TJENER FLEST PENGE TIL FIRMAET



Kilde: "The Extraordinary Leader" af Jack Zenger og Joe Folkman



Opbyg effektive teams

Teamanalyse er et værktøj, der gør team-building både udfordrende og givende. Effektive teams opnår resultater, der langt overstiger enkelt personer. Men team-building er meget mere end at sammensætte en gruppe - og så håbe på det bedste. Systemet gengiver egenskaberne for hvert enkelt teammedlem, viser teamets styrker og oplyser teamlederen om potentielle problemer.



CheckPoint™ Lederudvikling baseret på avanceret 360-graders måling

CheckPoint analyserer og sammenligner de 8 primære ledelseskompeterencer på 18 færdighedsområder. Via anonym tilbagemelding fra kollegaer og underordnede, kan lederen lære sig selv bedre at kende!

- ▶ Opnået større indsigt i egne styrker og udviklingsområder
- ▶ Få konkrete forslag til kompetenceforbedrende tiltag
- ▶ Opnå en individuel og motiverende personlig udvikling
- ▶ Bliv bedre til at udnytte potentialet som leder & kollega
- ▶ Få det rigtige fokus i lederens personlige udvikling
- ▶ Skab bedre kommunikation, samarbejde og arbejdsmiljø
- ▶ Opnå bedre økonomiske resultater

Gør de gode chefer til virkeligt gode ledere!!!

NEW WAY
CONSULTING

RING 86 12 47 00 FOR FLERE OPLYSNINGER

FOR AT FÅ SUCCES MÅ VIRKSOMHEDEN HAVE EN KLAR VISION OG DER SKAL VÆRE KLARE FÆLLES MÅL. EN UNDERSØGELSE Gennemført af NEW WAY CONSULTING viser, at dette er et problem i 48% af de ejerledeede virksomheder

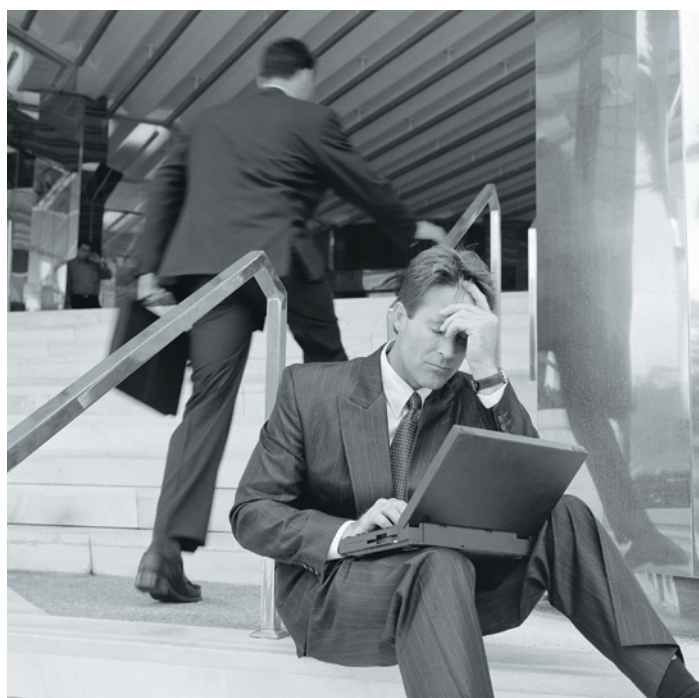
Mål og visioner bør drive VIRKSOMHEDERNE

En undersøgelse gennemført af New Way Consulting viser, at danske ejerledere har problemer med at få fastlagt klare mål samt at skabe en klar og tydelig vision, som kan kommunikeres til virksomhedens ansatte og dens omgivelser. Kun halvdelen af virksomhederne har en vision om, hvor den skal hen!

Ejerlederne savner i udpræget grad administrative & strukturelle evner. Der fokuseres for meget på ”at gøre tingene rigtigt” istedet for ”at gøre de rigtige ting!” Dette er medvirkende til, at hovedparten af de ejerledeede virksomheder forbliver små og derved ikke får udnyttet deres potentiale til vækst.

FÅ EN PROFESSIONEL BESTYRELSE

En effektiv bestyrelse vil i mange virksomheder betale sig hurtigt hjem. Det skaber fokus på virksomhedens kerneforretning og den kan medvirke til, at der skabes de nødvendige strukturer. Det betyder, at det bliver legalt for virksomhedens ansatte og sige nej tak til en ordre, som ikke passer til virksomhedens kompetencer. Alt for mange virksomheder udvikling kundetilpassede



løsninger, men får aldrig gensolgt løsningen til andre.

En bestyrelse bestående af erfarne kræfter, som kender til ”livet” i en ejerledeet virksomhed kan for alvor skabe den nødvendige udvikling og fokus på indtjening i stedet for omsætning.

SÆT STRUKTUR I DELEGERINGSPROCESSEN

Mange ejerledeede virksomheder

har en ledelsesform, som kan kaldes stjernebaseret. Her sidder ejeren i centrum af alle beslutninger og han gør sig selv uundværlig. Men det er en fejlet politik, hvis virksomheden skal vokse - og ikke mindst, hvis den en dag skal sælges.

Der skal ske en decentralisering af beslutningskompetencen, f.eks. gennem afdelings- eller funktionsopdelte teams, som i

første omgang kan få det operationelle ansvar og senere også det budgetmæssige ansvar.

Det kræver at ejeren over tid inddrager nøglemedarbejdere i de strategiske beslutninger, således at ejeren langsomt kan frigøres fra de daglige beslutninger, hvilket kan give plads til mere strategisk rettede beslutninger. Ja, måske kan der endda blive plads til lidt mere ferie.

OPSTIL MÅL OG FØLG OP

Det klassiske problem i mange virksomheder er, at der ikke foreligger konkrete mål for virksomhedens udvikling. Det gør det svært for den engagerede medarbejder at være en ordentlig sparringspartner for ejeren.

Mange virksomheder styres efter niveauet på kassekredit, men det er en farlig vej - specielt i en situation, hvor bankernes villighed til at udlåne penge kan svigte. Der er brug for simple økonomiske nøgletal, som viser om virksomheden er på rette vej.

Og i en del virksomheder skal den hjælp komme fra personer, som ikke er en del af dagligdagen.

