

KONSTEN ATT SKAPA VINNANDE KULTURER

EN FÖRUTSÄTTNING FÖR ATT MÄNNISKOR SKA PRESTERA ÄR ATT DE MÅR BRA OCH TRIVS MED ATT VARA DÄR DE ÄR. GOD LAGANDA SMITTAR AV SIG OCH FÅR GARANTERAT EFFEKTER PÅ ALLA PLAN I LIVET. FÖR ATT SKAPA DESSA FÖRUTSÄTTNINGAR KRÄVS DET DOCK BRA LEDARSKAP.

TEXT: KATARINA WRONSKI BILD: INGVAR BENGTSON

Ingvar Bengtson driver konsultföretaget Team & Ledarutveckling i Billdal som framförallt hjälper privata bolag i processer att bygga vinnande företagskulturer. I över 40 år har Ingvar arbetat med att utveckla ledarskap, laganda, motivation och personlig utveckling i näringslivet. Listan över företag och organisationer som Ingvar har stöttat är lång men IKEA, Skandia, Kollmorgen, Uhlmann nordiska, WH-service, Svenska Segling och Alpina landslagen är några exempel. Ingvar har ett förlutet som elitseglare där han har vunnit flera medaljer och även deltagit i OS.

–Människors prestation baseras på känslor, energier och tankar. Det behövs tid för att förbättra sin personliga utveckling kopplat till beteenden, förklarar Ingvar. Laganda-, ledarskaps- och motivationsprocesser måste helt enkelt ske över tid.



Ingvar Bengtson.

VILKEN NYTTA OCH EFFEKTER FÅR MAN OM LAGANDA, LEDARSKAP OCH MOTIVATION FÖRBÄTTRAS?

–Nyttan av att bygga vinnande kulturer på en arbetsplats kommer resultera i goda effekter i många led, säger Ingvar. Ökad öppenhet och förbättrat kamratskap leder till att man hjälper varandra mer och ansvaret ökas. Bättre relationer med kunder leder till starkare lojalitet och fler affärer. I det privata livet blir det självklart bättre relationer också.

Arbetsplatser som har välfungerande kulturer med förankrade normer för beteende där exempelvis självinsikt, öppenhet, respekt, ödmjukhet etc. leder till att alla självgående stöttar varandra i linje med det som har bestämts i kulturen.

–Då finns det inga trakasserier, förakt eller hierarkier. Män och kvinnor fungerar i ett team med lika villkor, säger Ingvar. När kommunikationen är bättre vågar man ge varandra

konstruktiv kritik och känner man sig trygg och delaktig ökar effektiviteten.

–En ledare som satsar och är måna om sitt team, har en grupp som trivs kommer också att ha färre sjukskrivningar och ett team som vill prestera, säger Ingvar

FÖRUTSÄTTNINGAR

Alla företag som går med vinst arbetar ständigt med pågående processer internt för att utveckla och motivera sin personal. Organisationens välmående speglar sig alltid i resultaten. Punktinsatser är inte det samma som att arbeta långsiktigt i processer för att få de bästa och mest lönsamma resultaten, vare sig det är på en idrottsarena eller på en arbetsplats.

Man talar om att det finns chefer i position och ledare i relation. Det är stor skillnad mellan dessa och hur de jobbar med att motivera sina medarbetare.

–Ledare som endast fokuserar på vinsten och inte på hur uppgiften ska lösas kommer att få olika resultat. 90% av människors prestationer och motivation bygger nämligen på känslor och beteenden. Det är stor skillnad på operativa mål och beteendemässiga mål, tillägger Ingvar.

PROCESSEN I KORTHET

- **Förankringsmöte** – Få alla att förstå nyttan & effekter, krav & förutsättningar
- **Intervju/personlig utveckling** – Lär känna personen, förankring, se över personliga beteendemål, motivera, feedback.
- **Sammanställningar** – Status över företagskulturen, skapa riktlinjer.
- **Individuella ledare/medarbetarutvecklingar** – Från teori till praktik. Självreflektion/insikt.
- **Uppstartsmöten** – Aktiviteter enligt olika faser, med mål att skapa trygghet i gruppen.
- **Ledarutvecklingar i grupp** – (1) Teamträning, laganda & uppbyggnad. (2) Praktik & insikt i sju områden av beteendeverktyg. (3) Förankring av normer för beteenden i grupp.
- **Punktinsatse** – Görs efter behov, tex uppsamlingsheat.
- **Uppföljning, vidareutveckling** – Förstärkt förankring, dälägesfas, nuläge.

Funkar kulturen kommer strukturen. Förstår man känslors kraft i företagskulturen kommer lönsamheten som bonus. 🎯