VÆKSTHUS FOR LEDELSE



2 min. 04-03-2011

Topchefernes 10 bedste ledelsesværktøjer

I 2009 og 2010 holdt Politiken og Copenhagen Business Seminarer en række seminarer, hvor jeg interviewede fem af erhvervslivets tunge topchefer og de studerende stillede spørgsmål. Det handlede om ledelse og det interessante var, at de fem topchefer havde en meget enkel og praktisk holdning til ledelse.

Skribentinfo



Niels Lunde
Ansvarshavende chefredaktør på Børsen
Børsen

De fem topchefer var Nils Smedegaard Andersen, Mærsk, Jørgen Buhl Rasmussen, Carlsberg, Lars Rebien Sørensen, Novo Nordisk, Niels Bjørn Christiansen, Danfoss og Peter Straarup, Danske Bank.

De fem seminarer gav mig lyst til at lære topchefernes livssyn bedre at kende, og resultatet er blevet bogen om 100 topchefer og deres ledelsesværktøjer.

I bogen har jeg identificeret topchefernes 10 mest populære værktøjer, og da de kommer fra det private erhvervsliv, har jeg forsøgt at oversætte deres pointer til offentlige ledere.

De ti værktøjer:

1. Fokus på brugerne

Du skal være tæt på dine brugere, du skal forstå dine brugeres behov bedre og tidligere end brugerne selv forstår det. Og endnu vigtigere: Du skal også få din organisation og dine medarbejdere til at forstå det. Dit

produkt er kun et middel - brugerne er det virkelige mål.

2. Forstå kerneforretningen

Du skal forstå, hvor værdiskabelsen i din organisation er. Du kan først udvikle din organisation og skabe en robust platform for vækst, når du forstår din kerneforretning. Spørg hele tiden dig selv: Hvorfor eksisterer organisationen? Hvad gør denne organisationen unik?

3. Tænk i udsyn og inspiration

Hvis du vil tiltrække gode ledere og medarbejdere, må du tilbyde dem et bredere perspektiv. Det kræver, at du udvikler en organisationsmodel, hvor du sikrer, at I lærer af og samarbejde med andre udenfor jeres organisation.

4. Pas på troværdigheden

Du skal holde, hvad du lover. Du må aldrig love noget, som du er usikker på ,om du kan holde.

5. Husk at eksekvere

Den mest undervurderede disciplin i ledelse er eksekvering. Det er nemt at træffe en beslutning, men det er svært at få medarbejderne til at føre den ud i livet.

6. Sæt det rigtige hold

Du skal hele tiden sørge for at have de rigtige kompetencer i din ledelse. Du skal forstå, at målene flytter sig løbende, og at du derfor skal skifte ud i din ledelse, når en ellers dygtig leder ikke længere matcher sin udfordring. Du skal være åben omkring det, når du fyrer en leder. Det sender et sundt signal indadtil og udadtil.

7. Gør det enkelt

Du skal have en genenmsigtig organisation. Du skal have så få ledelseslag som muligt. Du skal forstå, at kampen mod bureaukrati er daglig kamp, som aldrig kommer i mål. Og du skal slanke din organisation hele tiden - både i gode tider og i dårlige tider.

8. Tiden kræver åbenhed

Du skal fortælle åbent om din strategi. Kun hvis dine medarbejdere kender organisationens strategi og mål, kan de forvalte et lokalt ansvar ude i organisationen. Vær opmærksom på, at grænsen mellem intern og ekstern kommunikation er ved at forsvinde, så du må leve med at dine konkurrenter læser med.

9. Vær tæt på driften

Du skal ikke tro, at du som topchef kan svæve over vandene. Du skal være til stede internt. Du skal være nede i maskinrummet ,og du skal kunne have et strategisk overblik og på samme tid forstå detaljerne i

organisationen.

10. Differentiering sikrer fremtiden

Du skal forny din organisation hele tiden. Du kan forvente, at du i fremtiden er under konstant krav om at tilpasse organisationen - færre ressourcer og flere opgaver.

Læs også:

Ledere der lykkes

Succesfulde ledere i sygehusvæsenet