

# LEDARSKAPSTRÄNING: HUR, VAR OCH VARFÖR?



# INTRODUKTION

Varför är ledarskapsträning så viktigt? Låt oss titta på lite siffror..

- Om ledarskapet blir endast 1% mer effektivt kan organisationens prestation öka med 53.6%.
- 75% av medarbetare är mer benägna att lämna en chef som inte är ärlig.
- 87% av medarbetare är mer benägna att säga upp sig om chefen inte håller sina löften.

Siffrorna ljuger inte. Chefer har en stor påverkan på sina medarbetare, och därmed företaget i stort. Ineffektivt ledarskap är därför ofta en stor anledning till lågt engagemang, försämrade prestationer och hög personalomsättning. Det är inte så konstigt att de bästa ledningsgrupperna lägger tid och energi på att ge cheferna resurserna att lyfta, stärka och coacha sina team.

Men att få ledare att kompetensutveckla sig själva, utan tillgång till stöd 24/7 eller tid i kalendern, är inte lätt. Inte nog med att du behöver rätt typ av kompetens för att kunna ta itu med problem direkt, lärdomarna måste även vara relevanta och användbara inom många områden. Först då kan cheferna förstå värdet och vara öppna för ytterligare utbildningsmöjligheter i framtiden.

Så, vad bör du göra innan du bestämmer dig för vilken utbildning dina ledare behöver? Vilken träning du än väljer, så behöver du tänka igenom hur processen ska gå till.

Vi har kartlagt några tillvägagångssätt du kan följa för att hjälpa dina ledare att maximera resultat av sin träning, och därmed skapa riktigt värde och en positiv förändring för företaget.



# 1. IDENTIFIERA DINA LEDARES STYRKOR OCH FÖRBÄTTRINGSOMRÅDEN

När du bestämmer vilken träning dina ledare behöver är det viktigt att uppmärksamma både styrkor och förbättringsområden. Du kanske redan har en bra uppfattning om vilka områden det rör sig om i din ledningsgrupp. Kanske behöver cheferna stöd för att onboarda nya medarbetare? Eller har någon ledare blivit extra bra på att hjälpa anställda genom svåra tider, och du vill sprida detta och göra till normen i er kultur?

Det här skapar ett positivt, framåtriktat fokus där medarbetarna visar upp sina bästa sidor och förstår vilket värde de tillför genom att bara vara sig själva. De uppmuntras att dra nytta av sina styrkor istället för att fokusera på negativa egenskaper.

Vilka områden kan en utbildning ge stöd i? Att förstå detta är avgörande för att ta fram ett effektivt och givande program. Men du kan inte göra detta på magkänsla - åtminstone inte effektivt.

När du har förstått vilka styrkor och förbättringsområden som finns, har du tagit första steget till att få ut bästa möjliga resultat från dina ledare. Och det steget börjar med data. Försäkra dig om att de utbildningsområdena du väljer kan stödja utveckling dels för ledarna, men även företaget i stort.

Anonym, uppriktig feedback om ledning och ledarskap från medarbetare eller organisationen i stort är en bra byggsten för ditt utbildningsprogram. Dessa insikter kan hjälpa dig att avgöra innehållet i utbildningen – från vad du ska ta upp, till vem som behöver hjälp och när i kalendern det passar bäst.



## Visste du?

I Winningtemp kan dina ledare lyssna på sina teams behov och feedback, samtidigt som du ser temperaturer i realtid på hur de anställda mår. Därefter får du smarta förutsägelser från den avancerade AI:n, så du vet precis vilka åtgärder som behöver prioriteras.

## 2. SE FRAMGÅNG SOM ETT LÅNGSIKTIGT MÅL - INTE EN ENGÅNGSFÖRETEELSE

När du har identifierat de områden där din ledningsgrupp behöver och vill utvecklas, är det dags att definiera vad framgång innebär. Det måste finnas realistiska slutresultat att sikta mot för att cheferna faktiskt ska få långsiktig nytta av utbildningen.

Att bestämma konkreta slutmål för deltagarna är viktigt för att träningen ska ge effekt – oavsett om det handlar om att hjälpa ledare hantera konflikter i sina team eller förbättra sin kommunikation. Om utbildningen är för bred och försöker lösa alla problem samtidigt är risken att den inte ger några konkreta resultat i slutändan.

Ofta används enkäter efter utbildningen som en markör för framgång. Bra feedback på träningen = en lyckad utbildning! Men dessa reaktioner ger inte någon långsiktig bild av hur effektiv utbildningen faktiskt har varit.

- Har ledningen tagit konkreta steg mot förändring?
- Har medarbetarna förändrat sitt perspektiv kring ett viktigt område, till exempel psykologisk trygghet på arbetsplatsen, eller arbetsglädje?

### Påminnelse

Att säkerställa ett långsiktigt mål - som är mätbart och kan spåras - är avgörande för att definiera framgången för alla utbildningsprogram och för dina ledningsgrupper. Det räcker inte med enstaka feedbackundersökningar.



## 3. HITTA RÄTT EXPERTIS

När du har bedömt vad dina ledare behöver, och vilken förändring du vill se från utbildningen, är det dags att hitta rätt expertis som kan göra hela förändringen möjlig. Men ska du använda experter in-house eller ta in experter utifrån?

### Internt

Självklart kan du använda expertisen ni redan har, om du har erfarna personer som kan driva ett utbildningsprogram. När anställda får dela med sig av sina erfarenheter och sin kompetens till andra, kan det skapa en positiv kultur kring kunskapsdelning. Och just att utveckla en lärandekultur är en av de 5 vinnande faktorerna som enligt vetenskapen väcker engagemang.

Även om det är lockande att använda expertis ni redan har, så måste du säkerställa att du får de resultat du vill av utbildningen. Om du inte kan få det in-house så är det läge att leta utifrån.

### Externt

Externa ledarskapsutbildningar kan ge ett annat perspektiv kring ledarskap – och hjälpa dina medarbetare att få upp ögonen för andra sätt att arbeta som kan vara till nytta för dem och för verksamheten i stort.



# FÅ UT MER AV DINA LEDARE

Tänk på att det krävs mycket engagemang för att genomgå all form av utbildning - särskilt i ledarskapspositioner där de har viktiga mål att nå. Så det är viktigt att säkerställa att dina team får ut så mycket som möjligt av sitt åtagande.

På Winningtemp har vi precis lanserat vårt 1-dagsprogram, 5 Winning Ways, för att hjälpa ledare att engagera sina medarbetare – vilket leder till högre prestation, kreativitet och arbetsglädje över hela organisationen!

Vill du att dina ledare ska leda med självförtroende? Winningtemps AI kombinerar tydlig förståelse för arbetstillfredsställelse och personalomsättning med användbara insikter om hur du kan stötta dina medarbetare i sitt dagliga arbete.

**Hör av dig idag!**

