

Vem leder ditt företag – du eller dina anställda?

Som ägare eller VD i ett mindre eller medelstort bolag är det lätt att hamna i en vardag där du främst släcker bränder. Du kanske tror att du leder företaget, men vem har egentligen kontrollen? Är det du som styr riktningen – eller är det dina anställda som sätter agendan genom sina behov, krav och förväntningar? Ledarskap handlar inte bara om att ta beslut eller fördela resurser, utan om att vara tydlig med var företaget är på väg och hur ni ska ta er dit. Men många chefer fastnar i det operativa och låter de dagliga utmaningarna ta över. Anställda kommer med frågor, problem eller önskemål, och innan du vet ordet av har deras prioriteringar blivit dina.

Signalerar du rätt riktning?

En tydlig ledare behöver ha en vision och kommunicera den på ett sätt som gör att alla förstår och engagerar sig. Om dina medarbetare inte vet vad målet är, kommer de naturligtvis att ta egna initiativ – och dessa kanske inte alltid är i linje med företagets övergripande mål.

Tänk dig ett företag som driver ett byggprojekt där personalen på plats gång på gång justerar tidsplanen och ändrar prioriteringar utifrån vad som känns mest akut. När VD till slut kallas in är budgeten spräckt och kunden missnöjd, trots att alla "bara gjorde sitt bästa". Hur kunde det bli så här? Ledarskapet. Visionen och Struktureren för projektet var otydliga, vilket ledde till att varje medarbetare tog beslut utifrån egna bedömningar.

Att leda istället för att följa

Ett företag där anställda får för stort inflytande över riktningen riskerar att tappa fokus. Det kan kännas som att företaget drivs mer av kortsiktiga behov än av en långsiktig strategi. Som ledare behöver du därför våga sätta gränser och ibland säga nej – även om det innebär att göra sig mindre populär för stunden.

Ett exempel kan vara en produktionstekniker som föreslår att man pausar en viktig maskin för underhåll mitt under en hektisk period. Beslutet kan kännas rationellt på kort sikt, men om VD inte står fast vid att produktionsmålet är prioritet kan hela leveransplanen falla. Här handlar ledarskap om att sätta tydliga gränser och prioritera det långsiktiga målet, även om det innebär att hantera missnöje.

Ta tillbaka ledarskapet

Om du känner igen dig i att dagarna går åt till att reagera snarare än att agera, kan det vara dags att stanna upp och reflektera:

- Har du en tydlig vision för ditt företag?
- Har du förmedlat den till dina anställda?
- Vågar du leda, även när det krävs tuffa beslut?

Ett starkt ledarskap handlar inte om att mikrostyra, utan om att inspirera och ge riktning. Dina anställda vill bli ledda, men det kräver att du tar ansvaret som ledare – och ser till att det är du som styr företaget mot målen, inte tvärtom. Så, vem leder ditt företag – du eller dina anställda?

jan.marcusson-stahl@vdstodet.se