

## Kan vi verkligen styra en organisations beteende?

En verksamhet har ett syfte att leverera någon form av nytta. Strategi och inriktning ska stötta detta och för att göra det möjligt att vissa mål uppfylls.

Resultatet i många medarbetarundersökningar visar att just strategi eller mål är oklara. Dock är det dessa som är styrinstrument för ledningen.

Det läggs mycket tid och energi på att jobba fram olika typer av strukturer och man startar projekt för att kunna skaffa sig bättre verktyg för att styra slutresultatet.

Det kan vara saker som att definiera ledarprofiler eller medarbetarprofiler. Det kan handla om arbetsbeskrivningar eller införa ett värderings- och kulturarbete.

Alla aktiviteter syftar i slutändan till att kunna styra hur individer i en organisation agerar och beter sig. Det är förstås naturligt att skapa en gemensam grund för hur man vill att en verksamhet eller organisation ska agera utåt och kanske inåt. Det är viktigt för varumärket och att förstärka syftet med verksamheten.

I vissa verksamheter vill medarbetare ha en exakt bild av vad som förväntas, så att de vet vad som förväntas av dem. I andra verksamheter vill människor inte känna sig styrda och hela kulturen bygger på den egna kreativiteten och ansvaret. Oavsett vad, så måste ju alla sträva mot samma mål och leverera mot det yttersta syftet.

Om en verksamhet inte längre har ett syfte, behöver den omdefinieras. Det är då många gör omorganisationer och styr om och definierar andra sätt att jobba på. Då vänds ofta mycket upp och ner och det skapar givetvis oreda och kanske förvirring hos de som jobbar i verksamheten.

I just sådana situation försöker många att satsa på att definiera vad det är som ska spegla det nya. Men människor har ju sitt sätt att göra saker på och att förvänta sig att det ska ändra på det är egentligen orealistiskt. Ofta finns visionen i ledningens huvud, men det är inte lätt att förmedla en bild som tolkas på en mängd olika sätt, beroende på vad man har för preferenser och perspektiv.

Människor har ett sätt att gå tillväga. Det finns inget rätt eller fel sätt i sig, utan bara *olika* sätt och dessutom är det svårt att tvinga människor att göra våld på ett angreppsätt som de har.

Om tex. en person behöver reflektera och ta lite tid att analysera, är det varken produktivt eller vettigt att stressa fram ett beslut eller en lösning från deras håll. Det kommer aldrig att bli bra. Visst, de kan kanske snabba upp sin process, men inte ändra sitt tillvägagångssätt att komma till ett beslut. Att tvinga någon att göra våld på sitt sätt, skapar aldrig något positivt. Det blir i de flesta fall en ren låsning och då har det man ville uppnå gått förlorat.

Man kan tex. inte heller inte tvinga en person, som kanske har team orienterade värderingar, att plötsligt switcha till ett individualistiskt perspektiv, eller tvärtom.

Jag är till viss del förvånad att vi faktiskt tror att vi kan "omvända" människor till att plötsligt agera utanför sitt sätt att angripa problem, att värdera olika saker eller att genomföra de aktiviteter som de är satta att göra.

Jag är också förvånad att man sällan försöker ta reda på vad dessa tillvägagångssätt egentligen är, för om man ska försöka styra en organisations beteende måste man ju veta vad det är i grunden. Man börjar helt enkelt i fel ände.

Jag vet att man kan göra en organisation och de jobbar där, medvetna om sitt sätt och på det viset också kunna styra mot det man vill uppnå. Jag har själv arbetat med det angreppssättet i många år och har nyligen släppt en bok i ämnet: Lurad? – släpp myten att det är din personlighet som skapar framgång.

Svaret på den egna frågan om vi kan styra en organisations beteende blir nej. Men, man kan genom att veta HUR och VAD människor gör, skapa en bas och förutsättningar för att de beteenden som finns, används för att nå de mål och syfte man har.

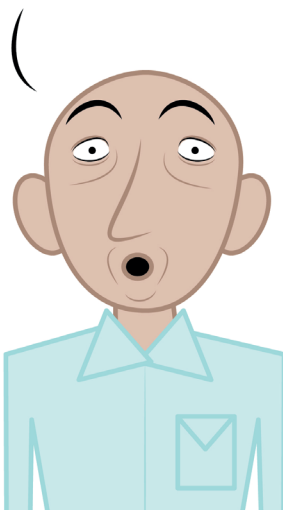
På det sättet kan man lättare få grepp om vilka sätt som finns och om de kommer att leda en mot det syfte och mål som behöver nås i slutänden.



**JAG HAR FIXAT NYA MILJÖBILAR TILL ALLA SÄLJARE. DYRT, VISST, MEN ETT MÅSTE!**



**JAG HAR SLÄNGT ALLA SKRIVARE. INGA FLER ONÖDIGA UTSKRIFTER.**



**VA!? "HÅLLBARHET" OCH "KLIMATSMART" SKULLE JU GÖRA OSS MER SPARSAMMA.**

