

Till den det berör,

Jag har arbetat som gruppchef i drygt ett år på SCB och är nu enhetschef över 35 medarbetare på ekonomiavdelningen på Örebro kommun. Det är med stort nöje jag ger Martin mina allra bästa rekommendationer för det utmärkta chefs- och ledarprogram som han har skapat åt blivande chefer på SCB och som jag nu har fått förmånen att gå. Jag vill understryka att jag ger denna rekommendation helt utan förbehåll. Mitt mål har sedan lång tid tillbaka varit att gå Martins olika ledarprogram. Det var även huvudanledningen till att jag sökte till SCB 2012. Jag har dessutom fått möjlighet att vidareutvecklas ytterligare efter ledarprogrammet, som t.ex. via det skraddarsydda stödet åt organisationer, ledningsgrupper och chefer som Martin också har utvecklat som t.ex. professionell coaching som kombineras med principerna från Integrerad Mental Träning.

Ledarprogrammet för blivande chefer är på 22 dagar. Martin håller i majoriteten av dessa utbildningar själv på programmet. Det har varit roliga, inspirerande och mycket lärorika dagar med många olika uppgifter att göra utöver dessa 22 dagar. Det har medfört att jag lärt mig innehållet snabbare och bättre samt gett mig mod att direkt tillämpa det jag lärt mig med goda resultat.

Martin har byggt upp ledarprogrammen efter hans många principer som t.ex. *Som chefer leder sig själva leder de sina medarbetare. Som de leder sina medarbetare leder de sina grupper. Som de leder sina grupper leder de team och som de leder team leder de verksamheter och hela organisationer. Det är som länkarna i en kedja*".

För mig så har ledarprogrammet redan gett goda resultat för många delar i denna kedja, vilket jag beskriver lite mer nedan. Martin börjar programmet med att ge en helhet när det gäller vad och hur framgångsrika organisationer jobbar. Det vill säga, varför de skapar så goda resultat, vilka metoder de använder och hur de använder dem; alla dessa metoder ingår i det stöd som Martin har skapat åt organisationer, ledningsgrupper och chefer. Några exempel på frågor som jag fick konkreta svar på redan i början av programmet var: vad och hur jobbar de med t.ex. chefs- och ledarskap och medarbetarskap? Vad och hur jobbar de med visioner, mål och strategier? Vad och hur samarbetar de med andra? Vad och hur designar de sina kärn- och stödprocesser? Martin lärde mig även hur jag upprättar mål för mitt eget chefs- och ledarskap på detta sätt, dvs. så att det ger bättre resultat både för mig, andra och för verksamheten.

Nedan ger jag några exempel på vad jag har lärt mig. När det gäller att leda sig själv bättre så har jag lärt mig

- Vilka de trettio viktigaste egenskaperna är för att må och prestera bättre både som chef och ledare. Martin hjälpte mig också att konkretisera vilka av dessa egenskaper som just jag behöver förbättra för att må och fungera bättre både som chef och ledare, och framförallt hur jag gör det i praktiken.
- Jag lärde mig även mycket om mitt beteendemönster och vad det betyder i praktiken både när det gäller att leda mig själv och andra på ett mycket bättre sätt. Några exempel på frågor som jag fått konkreta svar på är: Vad motiverar mig? Vad stressar mig? Vad är mina styrkor? Vad begränsar mig? Vad behöver jag utveckla? Vad är mina "blindspots"? Martin lärde mig även hur jag även kan ta reda på allt detta när det gäller andra på olika sätt. Några exempel är hur jag kan använda det för att samarbeta, lösa konflikter, lösa problem och skapa bättre relationer med andra.
- Vad arbetsgivarrollen innebär rent konkret och vilket ansvar och vilka befogenheter jag har som chef.
- Hur man skapar mer tid genom olika smarta arbetssätt så att man ökar chansen att få jobba med både chefs- och ledarskap i framtiden. Detta innefattar även hur man

delegerar på ett bra sätt för att få andra mer inspirerade att våga ta mer initiativ och ansvar.

När det gäller förbättra hur jag kan leda olika medarbetare så har jag t.ex. lärt mig

- Hur man coachar andra bättre så att man frigör mer av deras sanna potential.
- Hur man använder olika systematiska samtalsmodeller så att man skapar bättre förutsättningar för en positiv miljö där fler medarbetare känner sig lugna, säkra och trygga och lösningsfokuserade. Dessutom hur man använder dessa modeller för att föra mer målorienterade medarbetarsamtal och lönesamtal. Vi fick också lära oss hur man använder dem för att ta bättre beslut när man rekryterar. Även här fick jag mycket hjälp av Martin när det gäller vad och hur jag kan lära mig allt detta bättre efter programmet.

När det gäller området grupper och team så har jag t.ex. lärt mig

- Hur man utvecklar grupper till högpresterande team och hur jag kan anpassa mitt eget chefs- och ledarskap bättre till olika typer av grupper och team.
- Hur man förbereder, genomför och följer upp förändringar på ett systematiskt sätt så att de även leder till konkreta förbättringar. Dessutom hur man kommunicerar förändring till olika målgrupper, grupper och team så att man ökar chansen att fler stödjer förändringen.

Hela ledarprogrammet avslutades med två intensiva dagar. Syfte och mål med dessa dagar var att visa vad man lärt sig, hur man använt det och vilka resultat det har gett för en själv, andra samt för hela SCB. Mitt arbete fokuserade på att hjälpa SCB:s chefer på hur de kan förbättra kulturen i konkreta termer. För att göra detta hölls en workshop med SCB:s chefer där flera metoder från ledarprogrammet kombinerades så att det gav goda resultat för cheferna.

Cheferna nämner t.ex. följande om vårt arbete: *"Vi kan konstatera att det är ett mycket konkret och bra material som snabbt gett resultat. Det kommer hjälpa oss att nå målbilden med att förbättra kulturen i praktiken med goda resultat. Vi kommer att använda detta arbete bland alla våra chefer och medarbetare under hela året".*

Jag och de övriga som har gått ledarprogrammet har även blivit inbjudna av vår generaldirektör till olika chefsmöten mm efter ledarprogrammet. Det har lett till att flera chefer har efterfrågat vår hjälp efter programmet.

Till sist vill jag nämna att jag har utvecklats enormt mycket genom detta chefs- och ledarprogram. Både när det gäller de många olika kompetenser och egenskaper som är viktiga för att bli en mycket bra chef och ledare samt kanske ännu mer som person.

Martin är helt suverän på att inspirera, engagera och att lära ut. Han brinner verkligen för att stödja andra. Han ställer också mycket höga krav, men han gör det på ett bra och ödmjukt sätt. Dessutom erbjuder han stöd och hjälp hela vägen så att man känner att man kommer att klara av dessa krav på ett bra sätt. Det gör att man hela tiden växer utan att man känner sig stressad och att man bara vill utvecklas ännu mer. Martin har en oerhört bred och djup kompetens i alla dessa områden och många fler. Dessutom har han löpande tipsat mig om böcker, verktyg och annat lärande både under och efter själva ledarprogrammet.

2019-03-25



Eva Marie Gustafsson
Enhetschef, Ekonomiavdelningen, Örebro kommun