



VD Barometern[®] 2015

VD Barometern 2015 - Har vi råd med kortsiktigt ledarskap?

Resultatet av VD Barometern påminner i vissa delar om förra årets. Tidsbrist är fortfarande ett problem, hållbarheten kommer lågt ner på prioriteringslistan och det finns ett lågt fokus på att öka medarbetarengagemanget – trots att de flesta verkar ha klart för sig att det är en av nyckelfaktorerna för att utveckla företaget.

Undersökningen indikerar några intressanta samband. En ledare som inte hinner reflektera stannar inte heller upp och ser på organisationen med friska ögon. En ledare som verkar under stor tidspress får inte tid att reflektera kring hur till exempel hållbarhet och medarbetarengagemang hänger ihop med lönsamhet eller komma upp med nya innovativa sätt att lösa problem på.

En stressad ledare får tunnelseende och kör på som vanligt. Men den typen av ledarskap kommer att fungera sämre och sämre i den digitaliserade verklighet vi redan rör oss i – men är på väg djupare in i.

Hållbarhet – en outnyttjad möjlighet?

Begreppet hållbarhet har väldigt många dimensioner – vi kan prata miljö och framtid, samhälle och vår sociala omvärld, hållbarhet för människor och hållbarhet för företag. Det är svårt som företag i dagsklimatet att inte ta ställning. Frågan bör ställas ”På vilket sätt ska vi som bolag jobba med hållbarhet?” snarare än ”Ska vi jobba med hållbarhet?”

Ur den aspekten är det oerhört intressant att det fortfarande är så få som ser ett värde i att arbeta med hållbarhet på en strategisk nivå. Överallt ser vi ju, trots allt, många exempel på hur det verkligen ger konkurrensfördelar.

Kortsiktigheten oroande

Den kortsiktighet som undersökningen pekar så tydligt mot, är oroande. Och den borde oroa på bredare plan och engagera fler att åstadkomma en förändring – för både människor och företag.

Styrelsen har ett för kortsiktigt perspektiv, VD:arna själva uppger att de inte har tid till reflektion och ledningsgruppsmedlemmarna förmår inte lyfta sig till att ta ett helhetsperspektiv.

Kraven på VD stiger med allt snabbare tempo och med det, också behovet att arbeta med sin egen utveckling, för att sätta sin egen roll i relation till företagets position och vision. Om reflektionen uteblir – kan det innebära risker på längre sikt.

Den förmåga som våra VD:ar mer än någonsin behöver vårda och utveckla idag är antagligen förmågan att kliva åt sidan och ge sig själv utrymme till reflektion. Det är i den lugna reflektionen som kreativiteten och förmågan att se helheten får en chans. Detta gäller också ledningsgrupperna.

De som glömmar detta löper större risk att missa de möjligheter som finns i den allt snabbare utvecklingen. Det krävs innovationsförmåga och kreativitet för att identifiera de möjligheter som ligger i till exempel den digitala utvecklingen och hållbarhetsarbete.

Vi har massor av möjligheter, men ser dem inte eftersom vi aldrig lyfter blicken för att se oss omkring.

Det, om något, är inte hållbart.

Kanske är det så att de lugnaste, rentav blir de snabbaste...? Det är de som blir uthålliga nog att springa förbi resten?

Syfte med undersökningen och frågeområden

VD barometern genomförs årligen av Ledarskaparna i syfte att bygga kunskap kring Vd:ars arbetssituation och fokusfrågor idag.

Årets upplaga av VD Barometern genomfördes i oktober 2015 i samarbete med Motivation.se och EGN i form av en mailenkät där CA 300 Vd:ar svarade på enkäten. Frågorna berörde följande områden:

- Var har Vd sitt mentala fokus just nu.
- Hur upplever Vd att ledningsgruppen fungerar.
- Hur upplever Vd att styrelsen fungerar.
- Digital förmåga/kompetens.
- Syn och satsningar på hållbarhet.
- Hur tydligt och engagerande är företagets syfte.
- Vad skapar medarbetarengagemang.
- Vad vill man helst utveckla hos sig själv.

**Har du frågor
eller vill veta mer om
undersökningen?**

Kontakta Mats Frid,
Ledarskaparna
mats.frid@ledarskaparna.se
Tel. +46 705 159010

Sammanfattning

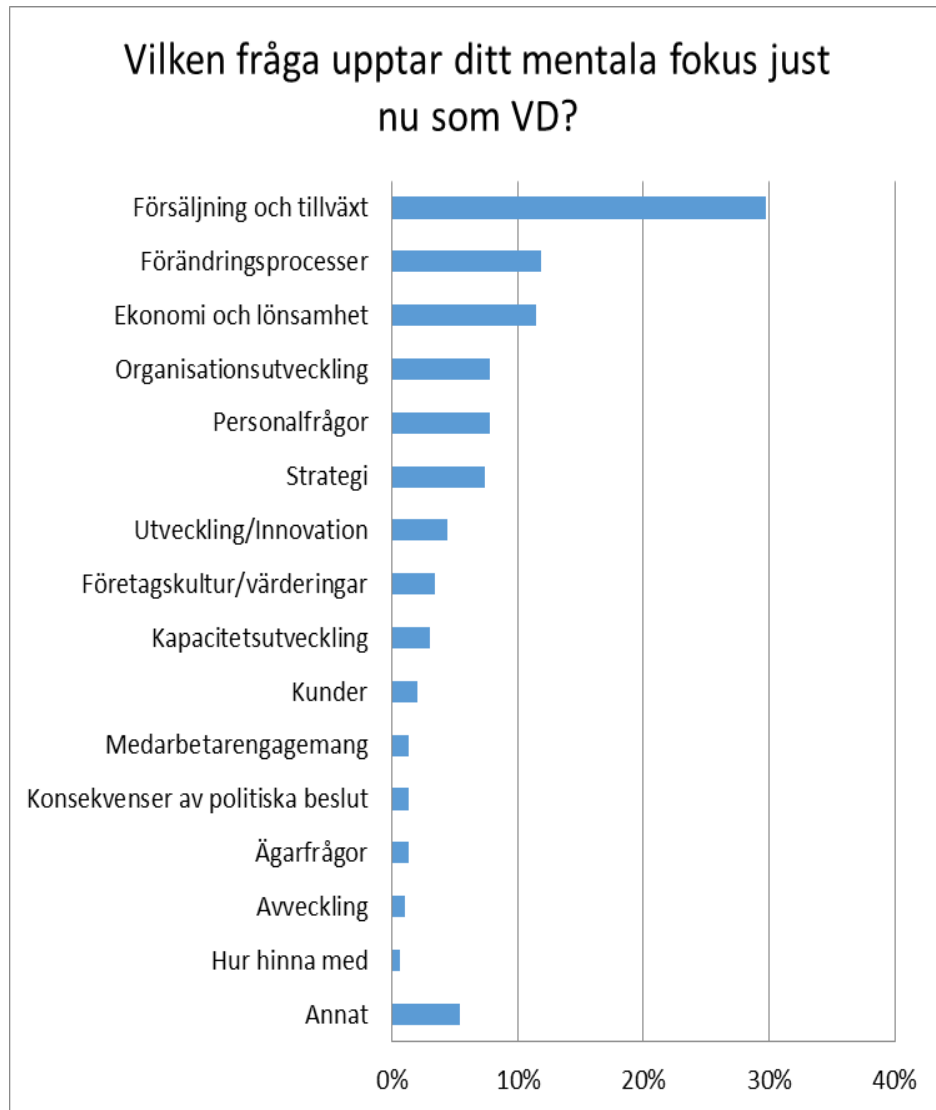
- Även i år ligger VD:s fokus på försäljning/tillväxt i första hand. Förändringsprocesser har i år kommit upp som nästa fokusområde. Därefter kommer strategi, innovation och personalfrågor.
- Den största utmaningen för att skapa tillväxt är affärsutveckling och sälj. Utöver det är utmaningarna att skapa engagemang hos medarbetarna, ledarskap och innovation.
- Den viktigaste faktorn för att skapa medarbetarengagemang är att skapa delaktighet samt tydlighet i syfte och mål.
- VD:arna anger att de har medelgod digital kompetens och digitala strategier.
- 38 % upplever att deras ledningsgrupper är svaga på att uppnå uppsatta mål. Man vill framförallt utveckla ledningsgruppens förmåga att ta helhetsansvar, beslutskraft, eget ledarskap och innovationsförmåga.
- Även i år uttrycker många att de inte ser affärsvärdet av satsningar på hållbarhet.
- Styrelsen upplevs vara engagerad men inte hålla tillräckligt strategisk nivå och skulle kunna ställa tydligare krav.
- De tillfrågade VD:arna upplever att de har tydligt kommunicerat syfte och mening med verksamheten. Dock tror man inte att medarbetarna upplever dessa lika engagerande.
- Precis om de tidigare mätningarna, uttrycker man att det viktigaste personliga utvecklingsområdet är att skapa tid till egen reflektion. Män uttrycker att man lägger för lite tid till att utveckla sin egen kompetens. Man nätverkar, läser och "lär sig på jobbet".
- Vi kan se att de kvinnliga VD:arna är nöjdare med sina ledningsgrupper och förefaller tryggare med sitt eget ledarskap, förmåga att engagera medarbetare.

Kommentarer

- *Fokus på tillväxt men inte på medarbetarengagemang trots att man menar att det är den viktigaste utmaningen för att skapa tillväxt.*
- *Hållbarhet inte prioriterat . Beror det på brist på kompetens och kreativitet? (vi ser ju en rad lönsamma exempel)*
- *Styrelsens upplevda kortsiktiga fokus påverkar antagligen organisationen. Detta ställer höga krav på VD att skapa långsiktighet. Problematiskt att inte heller VD verkar fokusera på strategier.*
- *Ledningsgruppen behöver utveckla sin förmåga att nå mål. Vad gör man för att få effektivare, innovativa ledningsgrupper där man tar ett helhetsansvar?*
- *Delaktighet och tydligt syfte viktigt för att skapa engagemang. Men man inser att syftet inte är tillräcklig engagerande Vad gör man åt det?*
- *VD:s brist på tid för att reflektera leder lätt till kortsiktighet, vilket begränsar utrymmet för att skapa delaktighet hos medarbetarna.*
- *Man förefaller ha en låg digital affärskompetens. Denna brist kommer enligt Gartner leda till att 25 % av företagen tappar i konkurrenskraft.*

Undersökningen

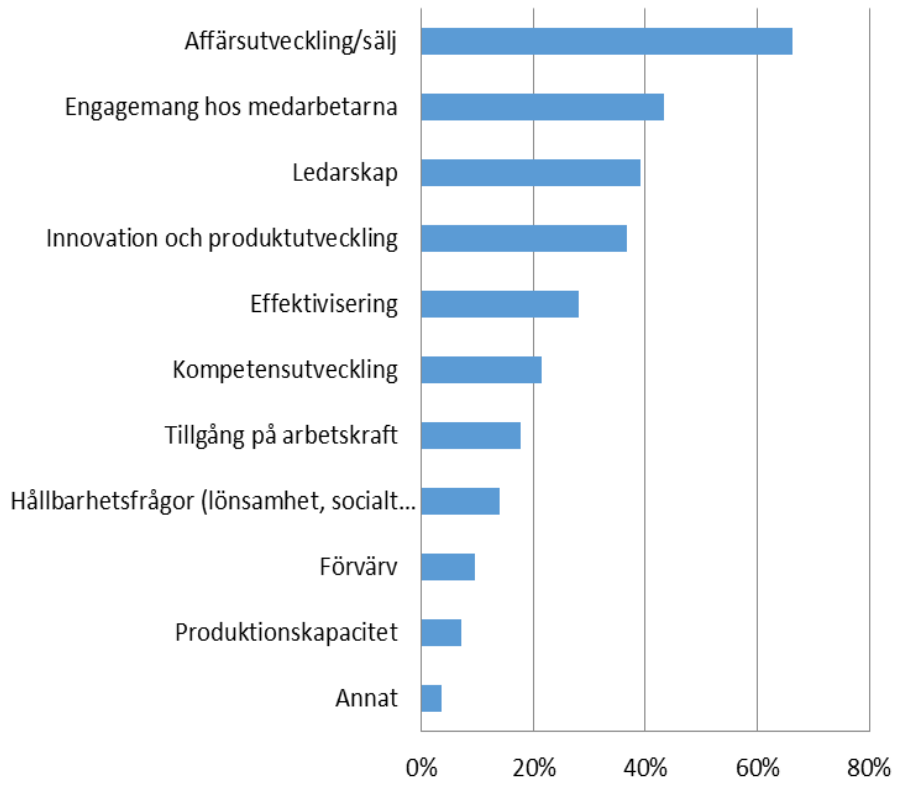
VD:s mentala fokus



- Försäljning, tillväxt och ekonomi ligger i fokus även i år
- Förändringsprocesser har ökat markant från 2014
- Under 5% har fokus på medarbetarengagemang och kunder!

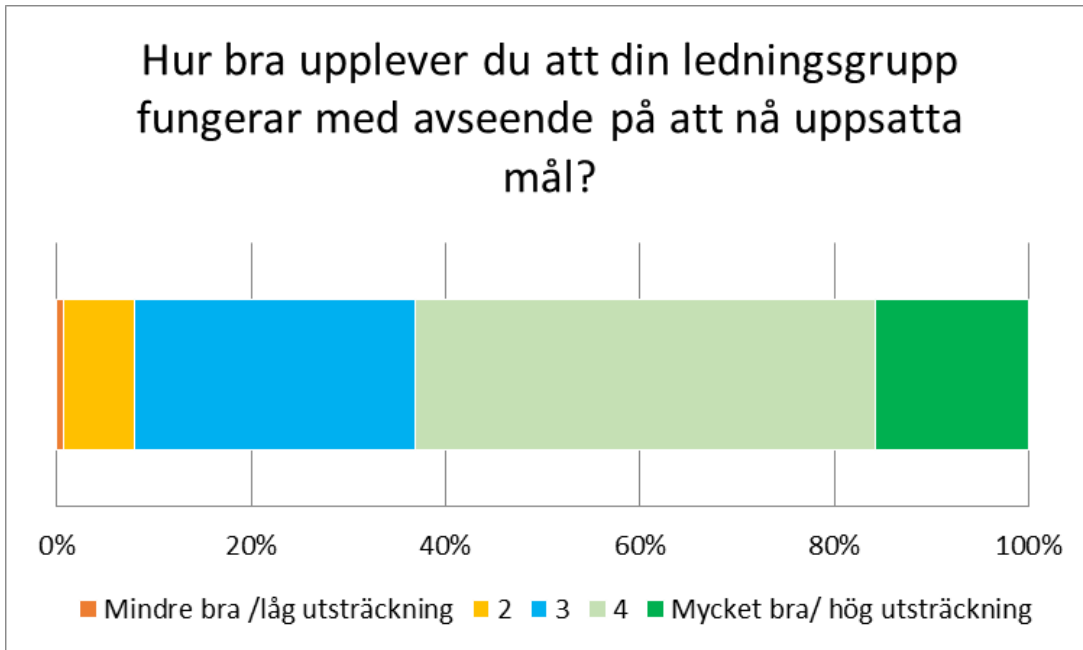
Utmaningar för att skapa tillväxt

Vilka anser du är de viktigaste utmaningarna när det gäller att skapa ökad tillväxt för ditt företag? (välj max 3)



- Efter affärsutveckling anser VD att medarbetarengagemang, ledarskap och innovation är de största utmaningarna för att skapa tillväxt

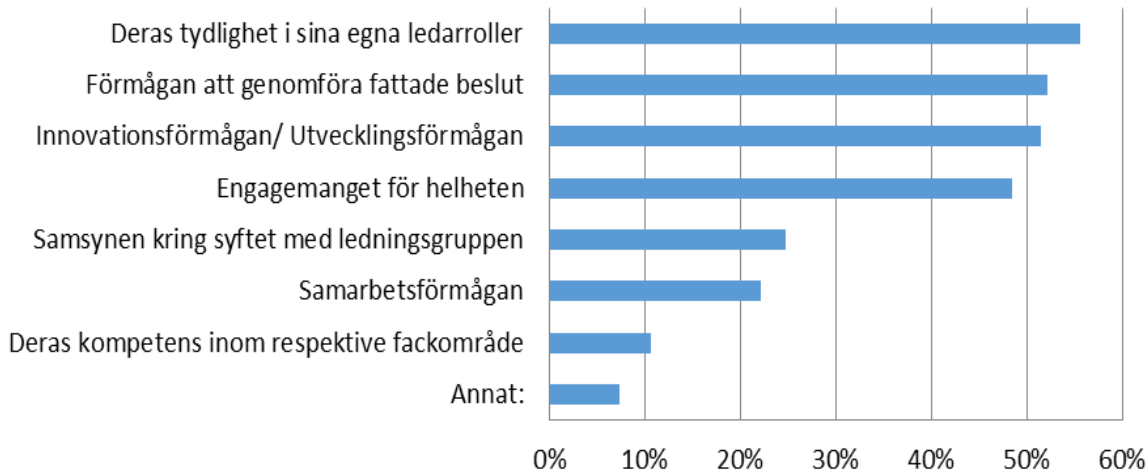
Hur väl fungerar ledningsgruppen?



- En dryg 1/3 upplever att deras viktigaste verktyg, ledningsgruppen, inte fungerar väl!
- Vilket syfte har man med sin ledningsgrupp?

Utvecklingsbehov hos ledningsgruppen

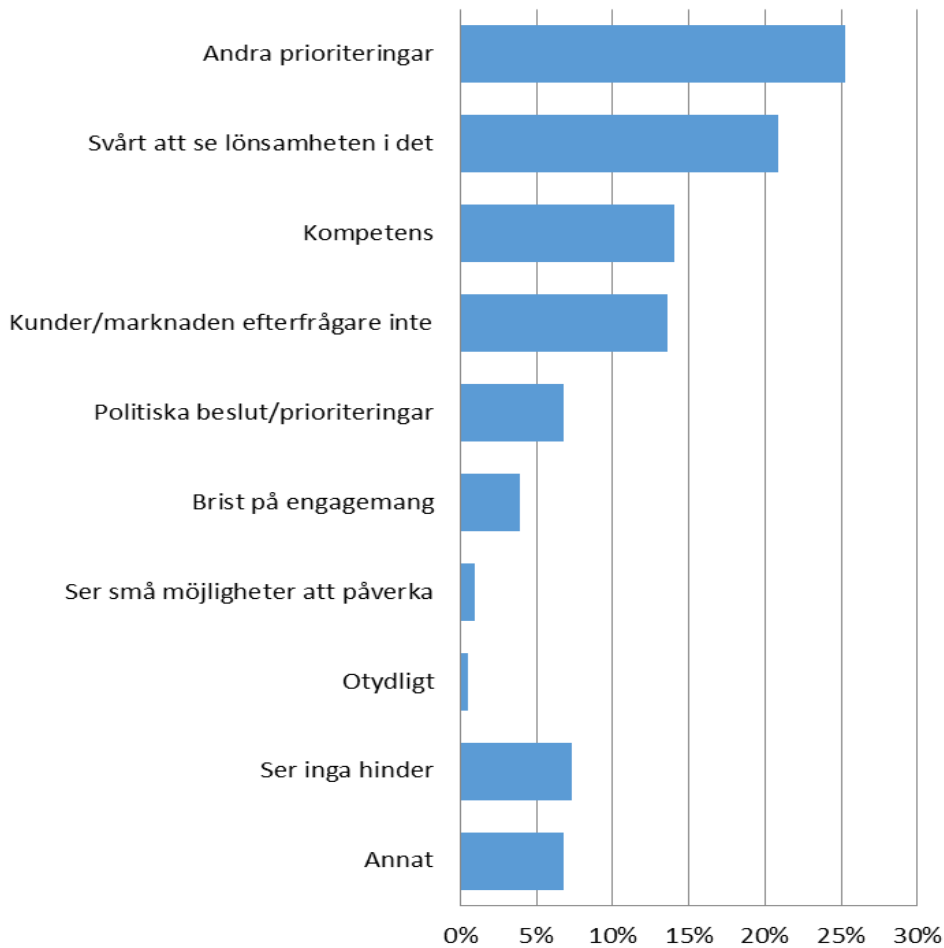
Vilka dimensioner skulle du helst vilja utveckla hos din ledningsgrupp?



- Det finns utvecklingspotential i ledarskap, beslutskraft, innovation och helhetssyn
- Det är inte fackkompetensen som saknas utan förmågan att leda sig själva som grupp
- Det behövs mer tydlighet i den egna rollen, kreativitet och ansvarstagande för helheten

Hinder för mer satsningar på hållbarhet?

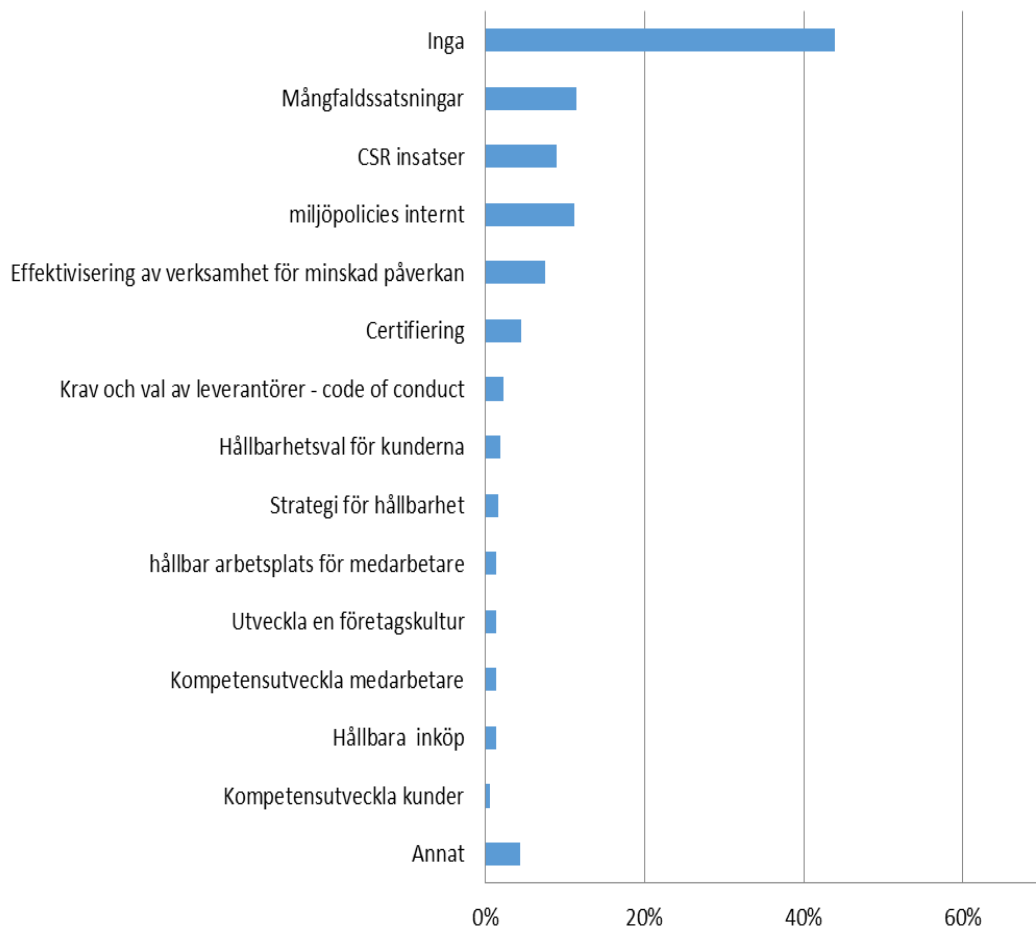
Vad upplever du är de största utmaningarna/hindren för ert företag att kunna ta ett större hållbarhetsansvar än ni gör idag?



- Många ser inte värdet!
- Anser man att man gör tillräckligt?
- Bristande kompetens kommer upp som hinder – ett tecken på begynnande insikt?

Satsningar på hållbarhet?

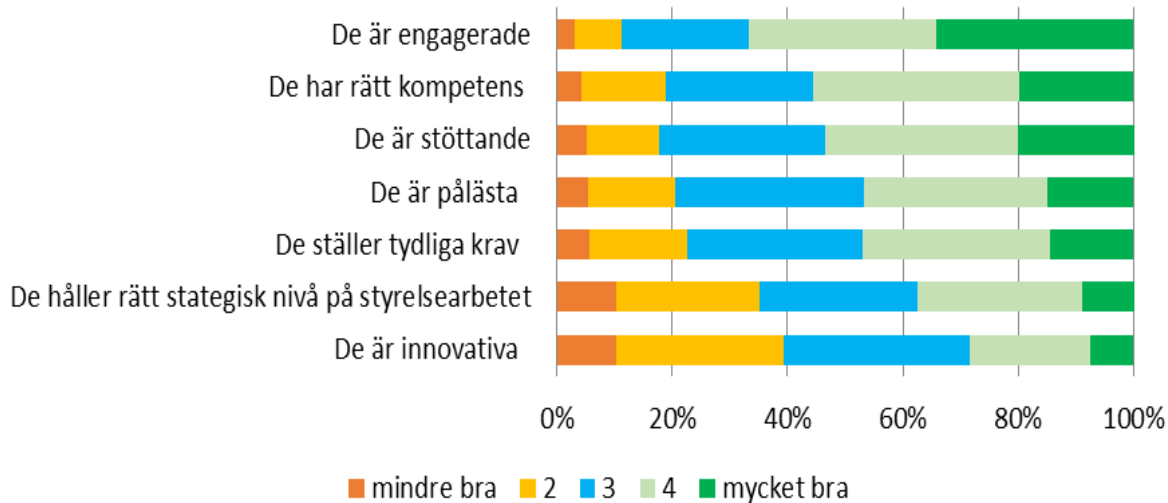
Vilka satsningar gör ni på hållbarhet inom ditt företag i dag?



- Drygt 40% av VD:arna gör inga satsningar på hållbarhet!
- Få anger satsningar på det mer långsiktiga som kompetensutveckling av medarbetare och kunder och företagskultur

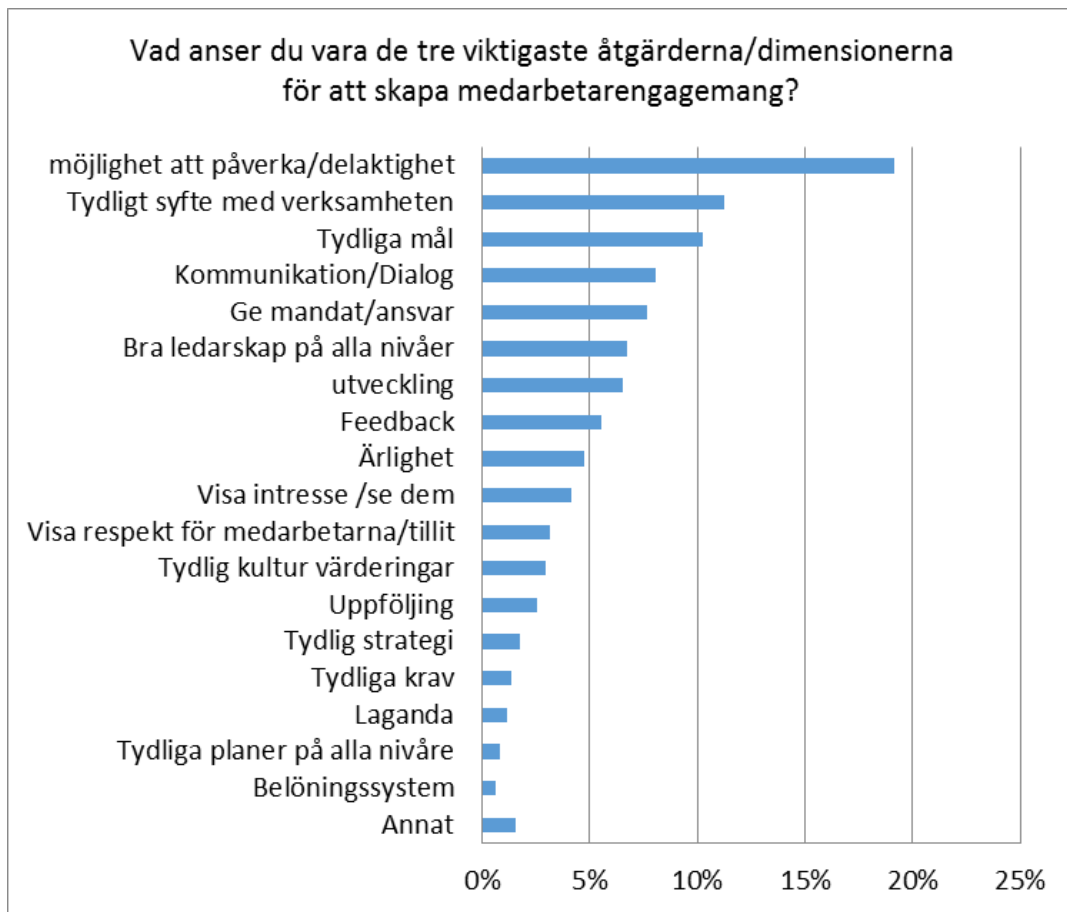
Hur fungerar styrelsen?

Hur väl tycker du att din styrelse fungerar i följande dimensioner?



- Bra med en engagerad och stöttande styrelse
- Vem säkerställer den strategiska långsiktigheten om inte styrelsen gör det?
- Hur påverkar mindre tydliga krav från styrelsen VD:s förmåga att sätta och nå utmanande mål?

Hur skapas medarbetarengagemang?



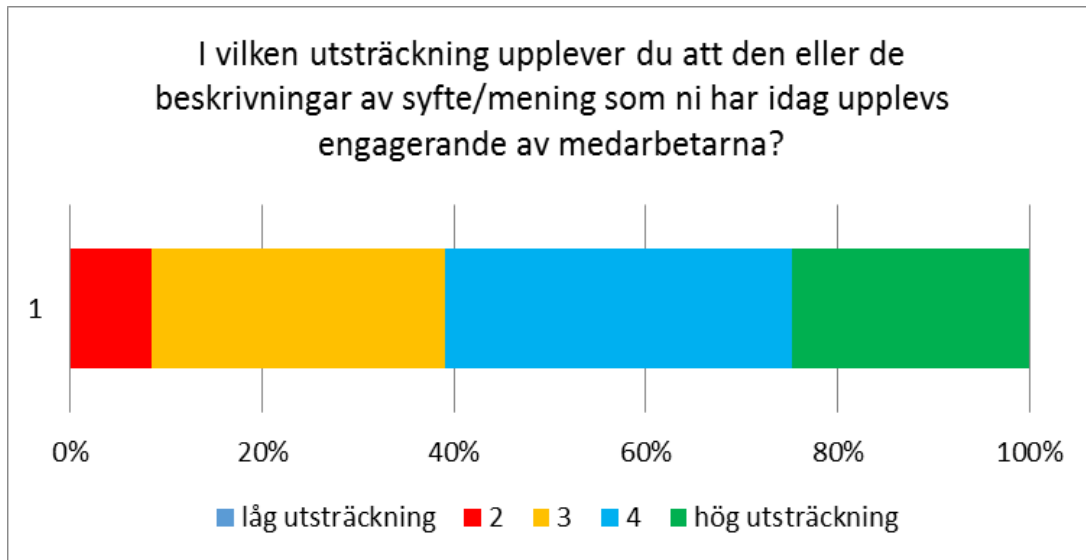
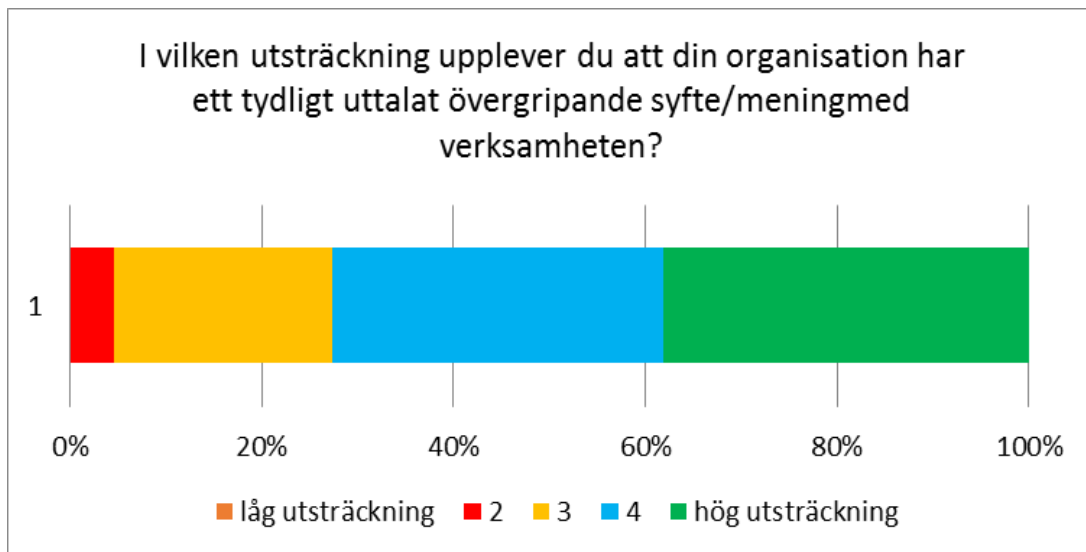
Kommentar

- Se till att medarbetarna är delaktiga, förstår och brinner för verksamhetens syfte!
- Lägg inte kraft på att bygga bonussystem. *) Forskningen visar att det lätt styr fel.

*) Daniel Pink Drive – The surprising truth about what motivates us

<https://www.youtube.com/watch?v=u6XAPnuFjJc>

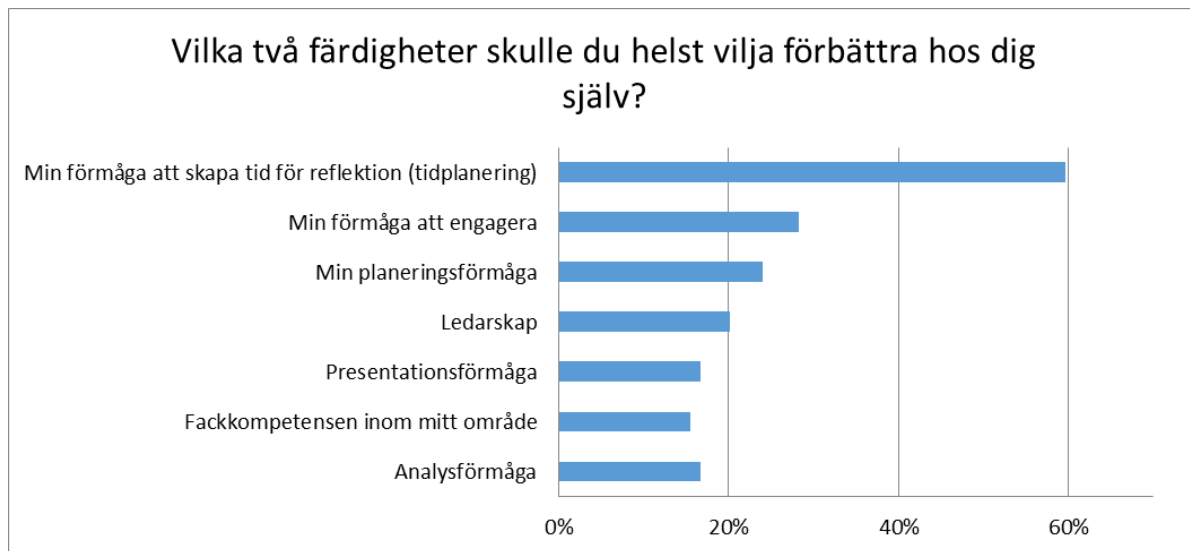
Engagerande syfte med verksamheten?



Kommentar

- VD:arna upplever själva att de har engagerande syften med verksamheten
- Dock verkar de inte engagera medarbetarna i samma omfattning.
- Ett tydligt syfte anges som en av de viktigaste faktorerna för att skapa engagemang – Vad gör man för att adressera detta?

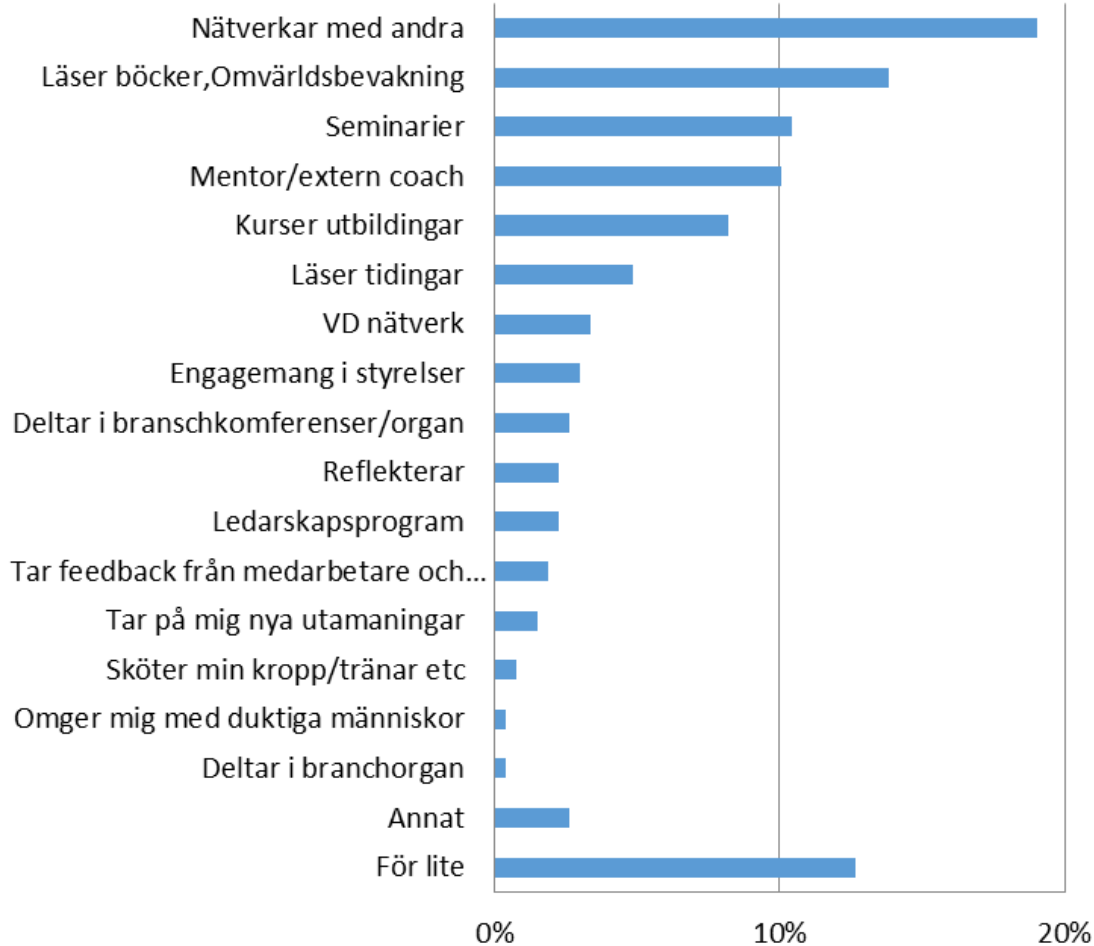
Vad behöver du utveckla hos dig själv?



- Strategiskt långsiktigt tänkande och kreativitet kräver tid för reflektion.
- Brist på reflektion skapar lätt en kortsiktighet i hela organisationen

Vad gör du för att utveckla dig själv?

Vad gör du som VD för att utveckla din egen kompetens?



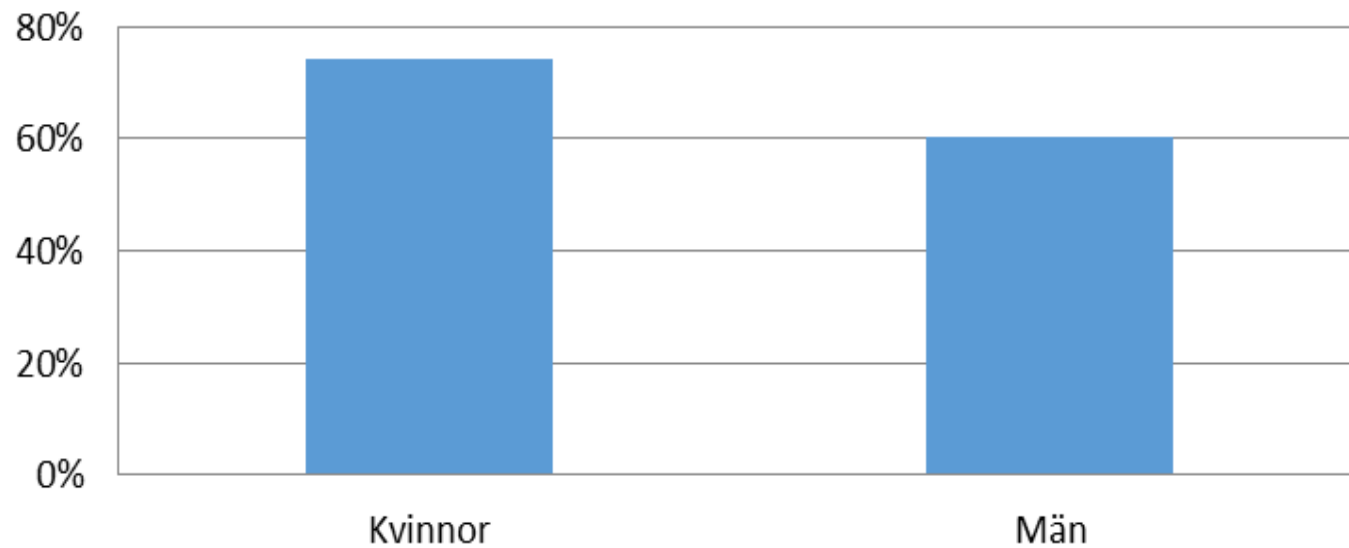
- En majoritet av VDs önskar skapa tid för reflektion och väljer att utveckla sig genom att nätverka
- Många upplever att de gör för lite
- Man lägger kraft på att utveckla sina medarbetare – hur systematiskt utvecklar man sin egen kompetens?

Kvinnliga vs. manliga VD:ar

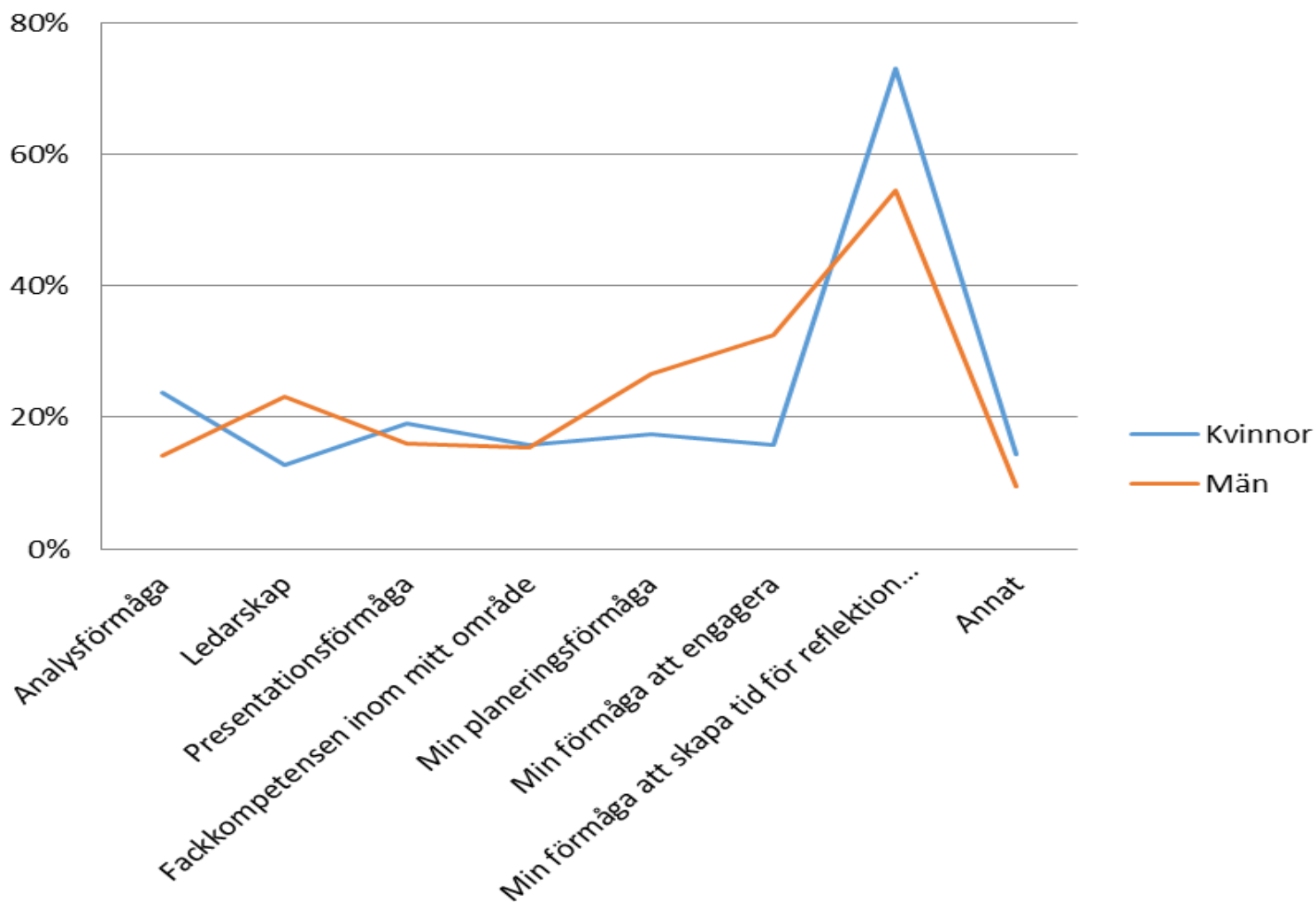
Då undersökningen nu är så stor att vi kan se skillnader mellan olika grupper har vi tittat på skillnader i svaren från kvinnliga och manliga VD:ar.

- *Kvinnliga och manliga VD:ar har samma mentala fokus*
- *Kvinnliga VD:ar rankar sin och organisationens Digitala strategi/kompetens 20 % lägre än männen.*
- *Kvinnorna är betydligt nöjdare (74 % vs 60 %) med ledningsgruppens förmåga att nå mål. Kvinnornas ledningsgrupper har en större helhetssyn och samarbetar bättre än männens*
- *Utöver det gemensamma behovet att utveckla förmågan till egen reflektion, förefaller kvinnorna tryggare i sitt ledarskap och planeringsförmåga än männen.*
- *Utöver delaktighet som viktigast för att skapa medarbetarengagemang anger männen tydlighet i syfte mål som viktiga, medan kvinnorna fokuserar mer på faktorerna utvecklingsmöjligheter och eget ansvar.*

Hur bra upplever du att din ledningsgrupp fungerar med avseende på att nå uppsatta mål?



Vilka färdigheter skulle du helst vilja förbättra hos dig själv?



Frågorna

1. Vilken/vilka frågor upptar din mentala fokus just nu?
2. Vilka anser du vara de viktigaste utvecklingsområdena för att skapa ökad tillväxt för ditt företag?
3. I vilken utsträckning upplever du att ditt företag har en väl genomtänkt digital strategi?
4. I vilken utsträckning upplever du att ditt företag har tillräcklig digital kompetens i organisationen
5. Hur god upplever du din egen digitala kompetens?
6. Hur bra upplever du att din ledningsgrupp fungerar med avseende på att nå uppsatta mål?
7. Vilka dimensioner skulle du främst vilja utveckla hos din ledningsgrupp?
8. Vad upplever du är de största utmaningarna/hindren för ert företag att kunna ta ett (ännu) större hållbarhetsansvar än ni gör idag.? Hur väl tycker du att din styrelse fungerar idag i följande dimensioner?
9. Vad anser du vara de viktigaste åtgärderna/dimensionerna för att skapa engagemang hos medarbetarna?
10. I vilken utsträckning upplever du att ni har formulerat ett tydligt övergripande syfte/mening med verksamheten
11. I vilken utsträckning upplever du att detta upplevs engagerande av medarbetarna
12. Vilka färdigheter skulle du vilja förbättra hos dig själv?
13. Vad gör du som VD för att utveckla din egen kompetens?

Demografi

År som VD

0-3 år 20 %

4-6 år 23 %

>6 år 56 %

Män - Kvinnor 73% - 27%

Ålder

< 40 6 %

41-50 46 %

> 50 år 48 %

Storlek på ditt företag

1 -100 anställda 68 %

> 100 anställda 32 %

Var

Norra Sverige 2 %

Mälardalen 78 %

Västsverige 14 %

Sydsverige 6 %

VD Barometern.[®] 2015

Har du frågor
eller vill veta mer om
undersökningen?

Kontakta Mats Frid,
Ledarskaparna
mats.frid@ledarskaparna.se
Tel. +46 705 159010

