

Agilt ledarskap: en nymodighet eller en nödvändighet?

Med gradvis nya insikter inom ledarskapsområdet kommer nya trender med tillhörande modeller och metoder. Så är även fallet med det agila ledarskapet.

Tidigare paradigmskiften i historien har primärt kommit ur en önskan att maximera organisationens resultat, och det är framför allt här som agilt ledarskap särskiljer sig.

Målet med det här brevet är att ge en inblick och övergripande förståelse för det agila tankesättet i allmänhet, agilt ledarskap i synnerhet.

Ledarskap de senaste 40 åren

I mitten på **80-talet** spred sig en ny trend inom ledarskap- och organisationsutveckling med Jan Carlzon i bräschen. I första hand var det här en strukturell förändring (platt organisation) där den resultatorienterade chefen fick en mer plandrivna agenda - mer struktur och planering.

I mitten på **90-talet** fick det så att kallade humankapitalet ökad uppmärksamhet. Nya HR-funktioner utvecklades och chefen fick en mer relationsorienterad, dock fortfarande plandrivna agenda.

Några år efter **millenniumskiftet** verkade man söka en medelväg mellan resultat- och relationsorienterat ledarskap. Det här i form av bland annat; Lean och performance management.

Där är vi i stor utsträckning kvar än **idag**. Men nu har nya utmaningar tillkommit i form av krav på förändringsbenägenhet. Många chefer känner idag en frustration där tidigare fungerande modeller inte hänger med i svängningarna. Och det är här som det agila ledarskapet kan hjälpa organisationer att INTE rida ut stormen, utan hantera den.

Agilt: sprunget ur frustration

Under 90-talet växte ett antal metoder för systemutveckling fram. Dessa, tex Scrum, revolterade mot de klassiskt plandrivna projektmodellerna från bygg- och tillverkningsindustrin. Man ansåg att förutsättningar som låsta kravspecifikationer och leveranser i framtid, inte kanaliserade potentialen i systemutvecklingsprojekt.

2001 gick förespråkare för dessa metoder samman och tog fram en spelplan som alla agila metoder skulle verka inom.

Spelplanen består av ett antal värderingar med tillhörande 12 principer. Du kan läsa om dessa här:

<http://www.agilemanifesto.org/iso/sv/>

Inget nytt under solen

Jag är den första att erkänna att agilt ledarskap i sitt innehåll inte är nydanande. Jag har själv i över 15 år förespråkade och arbetat med *prestationsorienterat ledarskap* som råkar rimma väl med det agila manifestet. Jag har kollegor som arbetat lika länge med *Lean*, och dom säger det samma.

Jaha, så det är gamla modeller i en ny skrud? Nej..

Agilt ledarskap är varken Scrum eller Lean

Lean har sitt ursprung från tillverkande industri och handlar om processoptimering. Scrum är en ren och skär projektmetodik.

Tyvärr har det blivit lite "High chaparral" av hypen kring agilt. Tex ser jag hur organisationer inför Lean Software Development eller Scrum rätt upp och ned på linje/resurs- och processchefer. Vilket jag menar är ett fatalt misstag.

Agilt ledarskap är, precis som det agila manifestet, en spelplan i form av värderingar och principer. Vilken man kan fylla med valfri ledarskapsteori och/eller metod. Ja.. även dåliga. Tex gör inte agilt ledarskap en dålig chef bra. Agilt ledarskap ger chefer ett hållbart ramverk där dom i en föränderlig kontext kan växa och skapa utväxling.

Hur agilt ledarskap särskiljer sig

I tabellen nedan ger jag en övergripande jämförelse mellan agilt ledarskap och resultat- respektive relationsorienterat ledarskap.

	<u>Resultat</u>	<u>Relation</u>	<u>Agil</u>
Chefen som..	position	relation	funktion
fokusera på..	resultat	människor	prestation
genom medel..	handling	kommunikation	samarbete
nå målet..	lönsamhet	samarbete	värde

Som agil ledare har jag i första hand en funktion, där jag finns till för mina medarbetare. Jag fokuserar på min, medarbetares och gruppens prestation, där medlet är samarbete för att nå ett mer värdefullt resultat.

Värde, värde och värde

Ledstjärnan inom agilt ledarskap är värde. Att ständigt utveckla min funktion för att maximera värdet till den grupp jag koordinerar, samt att uppmuntra till, och skapa förutsättningar för mitt team att göra det samma - i stort som smått.

Det här ställer höga krav på mognad hos en agil ledare, vilken är definierad i fem nivåer. På motsvarande sätt behöver teamet en samsyn och önskan om att utvecklas till högre mognadsnivåer.

I fallet Lövéns agila ledarskapsprogram, får ledarna inte bara ett ramverk, utan också verktyg som accelererar transformationen av ledare och team till de högre agila mognadsnivåerna.

Men teknikaliteterna då?

Om du är nyfiken på hur en agil ledare rent praktiskt får till inkrementell utveckling i cykliska iterationer, så skall du hålla ögonen öppna efter "Agilt ledarskap - en introduktion" på Lövéns Youtube-kanal. Filmen kommer även att publiceras på Facebook och LinkedIn.