



Från medarbetare till ledare

10 tips för att lyckas som ny chef



Nybliven chef med både utmaningar och möjligheter

Är du på väg in i din första chefsroll? Snurrar det i huvudet av utmaningar och möjligheter, spänning och osäkerhet? Vi har vad du behöver för att landa stabilt in i din nya befattning. I denna guide har vi samlat tio principer för dig som står inför att ta steget från medarbetare till ledare.

Att gå från att vara medarbetare till att bli chef är förknippat med många olika, ibland motstridiga, känslor. Det är utmanande men också spännande. Förväntan och iver blandas med en gnagande oro för att inte räcka till. En dos press och krav men också mycket glädje och stolthet. Genom att vara medveten om utmaningarna blir du också bättre förberedd på att hantera dem framgångsrikt.

Att vara chef kan ibland kännas ensamt. Att kunna bolla tankar, utmaningar och möjligheter med någon annan kan vara särskilt viktigt för dig som är ny i rollen. Se om du kan hitta någon i ditt kontaktnät eller utanför som skulle passa som mentor för dig? Det kan kanske kännas otäckt att fråga om någon vill bli mentor, men försök att strunta i det! Att bli tillfrågad är ofta något som folk känner sig hedrade av. Välj någon med nuvarande eller tidigare erfarenhet som chef som du kan utbyta

erfarenheter eller bolla tuffa beslut med. Någon som dessutom skulle kunna utmana ditt tankesätt för att utveckla dig som ledare.

För att ytterligare öka dina chanser att lyckas som ledare finns flera konkreta strategier och verktyg. Här har vi samlat tio av de mest grundläggande och effektiva råden. Vi har valt att presentera dem i grupper om tre, under tre områden som handlar om: att få koll på chefsrollen; att hitta sin ledarskapsstil; samt vikten av att föregå med gott exempel. Därefter får du ett sista tionde råd – kanske det viktigaste av dem alla.

”

Att kunna bolla tankar, utmaningar och möjligheter med någon annan kan vara särskilt viktigt för dig som är ny i rollen.



Kartlägg rollen

Chefskapet kommer med speciella förutsättningar.



1

Veckla ut kartan

Kartlägg vad som förväntas av dig som chef och vilka mål och ansvarsområden du har. Fördjupa dig i tjänstebeskrivningen och stäm av all eventuell osäkerhet med din chef eller HR så att ni har samma bild.

Tydlighet i din roll kommer att skapa en stabil grund att bygga på, vilket hjälper dig att hålla riktning i vardagen.

2

Rita boxar och pilar

Analysera den organisatoriska strukturen, styrande regler och dokument, samt för gällande rutiner. Ta gärna fram papper och penna och rita upp hur dessa delar hänger ihop, det skapar ofta en bättre överblick än att bara läsa om det.

Samtidigt blir det lättare att hålla ordning på, än att ha alla olika sammanhang i huvudet. Det blir också lättare att referera till när du pratar med andra.



3 Ta tempen

Ta dig tid att förstå kulturen och människorna i din närhet. Prata med de personer du kommer att interagera med – dina medarbetare såklart, men även chefer på andra avdelningar och övriga samarbetspartners.

Försök skapa dig en bild av till exempel hur och när den vardagliga kommunikationen fungerar bäst. Undersök vilken typ av ledarskap dina medarbetare behöver och vill ha.

En tumregel är att självgående och seniora personer mår bäst av en coachande ledare, medan mer juniora medarbetare ofta behöver mer styrning och konkret arbetsledning.

Hitta din ledarskapsstil

Det hjälper dig i övergången från medarbetare till chef.



4

Gör din läxa

Reflektera över vilka typer av ledarskap du har uppskattat tidigare och vilka egenskaper du vill ta med dig i din nya roll som chef. Kom ihåg att det är nu, med tillvaron som medarbetare färsk i minnet, som du har den mest aktuella erfarenheten av hur en bra chef ska vara.

Läs också på om olika ledarskapsstilar och fundera på vilken typ av ledarskap

som passar din personlighet och din verksamhet bäst. Kanske är det någon ledarskapsförmåga du behöver träna på eller utveckla, kanske är det någon formell kompetens du behöver komplettera genom en utbildningsinsats?

5

Vision

Formulera din vision och skriv ner vilka värderingar du vill fokusera på som chef.

Dels blir du tvungen att tydliggöra för dig själv vad du värdesätter idag, och hur du eventuellt kommer att ändra din syn i takt med mer erfarenhet som chef. Detta kommer då kunna fungera som en kompass när du tar beslut och navigerar genom olika utmaningar.

6

Dela din vision

Tala med dina medarbetare och med andra i din närhet om dina ambitioner för ledarskapet. Det blir en naturlig utgångspunkt för att inom teamet skapa en gemensam förståelse och engagemang för att arbeta mot samma mål.

Om du har blivit chef för personer som tidigare var dina kollegor är det särskilt viktigt att reflektera över hur din relation till dem nu kommer att ändras. Du bör då även klargöra vilka av dina tidigare arbetsuppgifter du inte längre kommer att göra och hur de ska hanteras i framtiden.

”

Om du har blivit chef för personer som tidigare var dina kollegor är det särskilt viktigt att reflektera över hur din relation till dem nu kommer att ändras.



Föregå med gott exempel

Var en förebild för förtroendefulla relationer.

7

Stå vid ditt ord

Var transparent, konsekvent och förutsägbar i ditt ledarskap.

Sträva efter att alltid hålla vad du lovat och om du inte kan det så var noga med att förklara varför. Tänk också på att återkommande ge konstruktiv feedback till dina medarbetare. Feedback bör bygga på din egen upplevelse av en specifik situation eller händelse, och det bör vara tydligt hur den som tar emot återkopplingen kan agera nästa gång för ett bättre resultat. På så sätt ger du ett användbart stöd som hjälper dina medarbetare att växa och utvecklas.

8

Bry dig om

Lyssna aktivt på teamets behov och synpunkter.

Var tydlig med dina förväntningar och gör vad du kan för att underlätta medarbetarnas vardag, men också för att de ska ha tillgång till de verktyg och resurser de behöver. Visa att du bryr dig om dina medarbetares välbefinnande och utveckling genom att vara närvarande och finnas till hands när de söker stöd. Det är inte din roll att lösa allas problem men du kan ofta se till att rätt stöd erbjuds från till exempel företagshälsovård.

9

Blotta strupen

Var inte rädd för att visa dig sårbar och ta hjälp när det behövs.

Att vara ärlig om dina egna utmaningar bidrar till att skapa öppenhet i ditt team. Alla kan göra misstag och att då vara beredd att erkänna och ta ansvar visar på mod och integritet. Det stärker förtroendet hos dina medarbetare och visar att du är mänsklig och redo att lära dig av misstagen. Tänk också på att du inte behöver vara expert på det ämnesområde som dina medarbetare arbetar inom för att vara en bra chef. Ledarskap är en förmåga och en kompetens i sig själv som behövs för att dina medarbetare ska få bästa möjliga förutsättningar för att göra sitt jobb.

10

Sist men inte minst: Var dig själv

Trots alla goda råd och gedigna modeller för hur en chef "ska" vara, finns ett som trumfar dem alla: Var den du är och tro på dig själv! Låtsas inte vara någon du inte är – det kommer varken vara trovärdigt eller ge dig några fördelar i längden.

Kom däremot ihåg att du står inför en kontinuerlig process av lärande och utveckling. Var öppen för att växa och utvecklas i din roll som chef. Att be om feedback som chef kan vara en effektiv metod för att utvecklas. Alla behöver återkoppling även du som chef.

[Läs mer om feedbacksamtal för dig som chef](#)

Vill ni ha hjälp med
inhyrning eller rekrytering
av nya medarbetare?

Telefon: 0771-650 650

Kontakta oss





Lernia är en av Sveriges ledande aktörer inom kompetensförsörjning. I mer än 25 år har vi bemannat och rekryterat talanger till den svenska arbetsmarknaden. Vi har även tjänster för företag som behöver hjälp med utbildning, kartläggning och validering av medarbetares kompetenser. Läs om alla våra tjänster för företag på lernia.se