

Dokumentation från Lust H:s mötesplats Värderingar beteende och hälsa, 2005. Att leda med beteendemål, Lisbeth Engström Malm, Kullaviks Montessoriskola.

LLM- processen

Ledarskap, Laganda och Motivation, LLM-processen, är en långsiktig metod att utveckla ledarskap, laganda och motivation. Det innebär att man inom företaget bedriver ett ständigt pågående utvecklingsarbete när det gäller ledarskap, laganda och motivation.

Process skiljer sig från punktinsats. En punktinsats är en engångsföreteelse utan uppföljning och vidareutveckling, till exempel en kurs, föreläsning eller liknande. Individerna blir stimulerade för en kort stund, men sedan återgår allt till den vanliga ordningen. En process är däremot något som är ständigt pågående i en bestämd riktning. Processen kan illustreras som ett träd. En punktinsats innebär att man endast tar hand om bladverket genom att bespruta det, ge det sol och frisk luft. Processen däremot innebär att man även tar hand om rotsystemet, de tankar, känslor och energier som styr företaget.

Ledarskap. Ledarskapsutveckling är en del av processen. Ledare ansvarar för andras människors utveckling och motivation. Medarbetarnas prestationsförmåga och engagemang kan direkt påverkas genom ledarskapet. Ledarskap är ett förhållningssätt. 90 % av de faktorer som påverkar medarbetarens prestationer och motivation handlar om beteende. Att skapa ett bra ledarskap, där ledaren har hög självinsikt och är medveten om hur hans eller hennes beteende påverkar medarbetarna och därmed företagets resultat är ett steg i LLM-processen. Ledarskap handlar om att ha förmågan och viljan att engagera sig i andra människors utveckling. Det handlar till stor del också om att våga bjuda på sig själv, skapa kontakt med andra människor, att göra öppenhet genom att själv ha ett öppet förhållningssätt. Det skapar trygghet hos medarbetarna. En bra ledare inser vikten av att utveckla de beteendemässiga egenskaperna hos sig själv och sina medarbetare. Han eller hon är intresserad av beteende och är en god förebild för sina medarbetare. Självkänedom är ett centralt begrepp när vi talar om ledarskap. Om man skall kunna leda andra människor så måste man först kunna leda sig själv. Det är därför viktigt att ledaren själv sätter upp egna beteendemål, för att sedan hjälpa sina medarbetare att sätta beteendemål i enlighet med företagets mål, personal- och affärsidé.

Laganda. Att tillhöra ett lag innebär att jag kan identifiera mig med andra människor med samma värderingar. Jag blir sedd för den jag är och är samtidigt en del av en grupp. En del människor betalar vad som helst för att få tillhöra ett visst lag, få en viss identitet. En ledare som vet sitt lags styrkor och svagheter kan utnyttja dessa och kan samtidigt rekrytera in rätt medlem för att stärka laget. När man vet sina lagmedlemmars styrkor och svagheter kan laget prestera sitt allra bästa och bli vinnare. Lagets kultur består av de tankar, känslor och energier som varje lagmedlem tillför laget. Teamsamverkan innebär en för alla, alla för en och att alla i laget känner sig delaktiga, kan påverka och går mot samma mål både operativt och beteendemässigt. Ledaren har i laget den viktigaste funktionen, eftersom det är han eller hon som "lägger ribban" för den enskilde medarbetaren och hela lagets utveckling.

För att skapa laganda krävs:

- KONTAKT/ÖPPENHET
- DELAKTIGHET
- MÅL – OPERATIVT och i BETEENDE

Motivation. De motivationsfaktorer som styr dagens människor är till 90% beteendemässiga. Det vill säga att människor idag bryr sig mer om att bli sedda och uppskattade på sin

arbetsplats än om de materiella omständigheterna. 2000-talets medarbetare vill bli sedd och kunna påverka sin egen och företagets utveckling i allt högre grad. Under större delen av 1900-talet har vi ägnat oss åt att bygga upp det materiella väståndet. De flesta har det ganska bra i Sverige både på arbetet och privat när det gäller det materiella. De så kallade "mjuka" värdena blir allt mer viktiga. Man kan idag mäta den beteendemässiga utvecklingen och kompetens i företaget och därmed koppla beteendeutvecklingen direkt till det ekonomiska resultatet. Man kan sätta mål, normer för beteende, för hela företaget och utveckla företagskulturen i den riktning som gagnar företaget och medarbetarna bäst. Mål när det gäller motivation är det samma som normer för beteende. Normer för beteende skapar trygghet, ger energi och motivation.

Källa: Team och ledarutveckling som tagit fram LLM-processen. Se även boken *Ketchupeffekten, Utveckla Laganda, Ledarskap och Motivation - Med resultatgaranti!* av Ingvar Bengtsson. Ekerlids förlag 2001. ISBN: 9189617029.