

Mätbara effekter i ledarskapet

Utvärderingar av MiLprogrammet för erfarna chefer, gjorda 2009-2011*, har vetenskapligt säkerställt vilka kompetenser som utvecklas mest i deltagarnas ledarskap som ett resultat av programmet. De är i prioritetsordning följande:

1. Reflekterande förhållningssätt
2. Utmana sig själv i ständigt lärande
3. Skapa lärande för andra
4. Coacha andra
5. Arbeta strategiskt
6. Hantera makt- och genusstrukturer
7. Förståelse för grupper och gruppprocesser
8. Skapa och leda möten som ger bättre resultat
9. Hantera förändringsprocesser
10. Se saker ur olika perspektiv

De senaste tre programmen har utvärderats till 4,7-4,9 på en femgradig skala. Här följer ett antal röster från några av programdeltagarna:

– Jag är generellt sätt tryggare i mitt ledarskap och har mer förståelse för att vissa processer tar tid. Jag är också gentemot omgivningen tydligare i mitt ledarskap och vågar mer samt provar mig fram med olika metoder.

*Jonas Jonasson
Försäljningschef
Länsförsäkringar Skåne*

– Över förväntan. Har hjälpt mig att förändra mitt ledarskap vilket redan gett effekt i tid och pengar. En bra ROI.

*Sven Svensson
Country Operating Director
Pitney Bowes AB*

– Jag har blivit bättre på att se på min organisation med större perspektiv, bättre på att använda olika metoder i diskussioner och bättre på att reflektera kring det jag gör.

*Lena Björk
Direktör, Läkemedelsverket*

– Jag ifrågasätter våra beslut mycket mer nu och försöker att se problemen från flera håll. Jag har också lärt mig att inte ta ansvar för andras konflikter utan coachar dem till att lösa problemen själva.

*Ingrid Tjersland
Personalchef
Starka Betongindustrier*

– Jag kan verkligen rekommendera programmet för att få mer insikt och mer verktyg att arbeta med. Jag är mer stärkt i att mitt ledarskap fungerar och är tydligare med vad jag vill. Jag har även insett värdet av att inte åka med i en allmän synpunkt utan ifrågasätta tidigt.

*Anna Karlsson
VD, Kalmar Energi AB*

– Det mest positiva med programmet var att ta ett stort kliv framåt i mitt personliga ledarskap. Framför allt har det gett ett mer nyanserat förhållningssätt till ledarskap och medarbetarskap. Programmet har gett nya infallsvinklar, ett värdefullt nätverk och ett stort antal verktyg att använda i vardagen.

*Karin Dahlgren
Inköpschef, Södra AB*

– Sammansättningen av gruppen, alla erfarna och kompetenta ledare, var mycket bra samt att programinnehållet innehöll en bra mix. Jag har lärt mig stanna upp, reflektera, agera/situationsanpassa mig under samtal och att använda feedbackövningar.

*Magnus Benon
Category Leader, IKEA*

*Utvärderingen gjordes av MEC 53 (2011), MEC 52 (2010) och MEC 51 (2009), som en eftermätning. Deltagarna fick skatta sin kompetens på 20 utvalda kompetenser (syftena med programmet) före programmet respektive efter och isolera effekten de ser att programmet haft på deras nuvarande kompetensnivå. Eftermätning är en vetenskapligt väl dokumenterad form av utvärdering som visar på stabila resultat. (Tryding, P, 2010).

Att ha utvecklat en kompetens mycket/avsevärt avser i det här fallet att ha höjt sin kompetens mellan 0,8-1,8 steg på en femgradig skala.

