

Strego-Andan

Stregoandan är ett synsätt på ledarskap och organisationsutveckling.
Genom det kan ett företag/organisation utvecklas mer framgångsrikt.

Genom att företaget/organisationen (=F/O) skapar goda förutsättningar bygger dom en god grund för långsiktigt positiv och hållbar utveckling med kvalité.

- **Fokus på människornas välmående:**
Betyder att F/O:s målgrupp i första hand och F/O:s personal i andra hand.
I vissa fall behöver det vara tvärtom.
- **F/O förstår och arbetar efter att en relation är "två parter i samförstånd"**
 - Relation mellan F/O och sin målgrupp.
 - Relation mellan F/O och sin personal
 - Relation mellan personal och målgrupp.
 - En relation är att ge och att få tillbaka, inte att ta.
 - Genom en bra relation vinner båda parterna.
 - Båda parterna i en relation är lika viktiga.
 - För att relationen ska fortsätta vara bra behöver den hela tiden vårdas och konstant utvecklas.
- **F/O vårdar sitt humankapital (= F/O:s personal)**
 - Att dom öppet ses som en tillgång eftersom dom oftast är företagets dyraste investering. Både F/O och dess personal har lika värde.
 - Att inte vårda och använda sin största resurs på bästa sätt är att bestämma att resursslöseri är i F/O accepterat.
 - Att ledningen förstår och arbetar efter att dom av personalen har fått ett förtroendekapital att vårda. Det vårdandet är ständigt en pågående process. Missar ledningen det tas inte ledningen på allvar.
 - Det går mycket fortare att rasera ett förtroende än att bygga upp det.

- **F/O vårdar sin relationen med sin personal innebär:**

- Engagerar dom i utvecklingen.
- Efterfrågar och använder sin personals kunskap:
 - Personalen i detta fall är dom som möter F/O: målgrupp.
- Att F/O tar reda på och använder personalens starkaste sidor.
- Att ha bra och aktiv feedback-kultur.
- Problem/hinder som finns i personalens vardag borde prioriteras op lista med förbättringsåtgärder.
- Att ha bra tvåvägsdialog som är rak och ärlig.
- Kontinuerlig information till sin personal i god tid och på deras språk.
- Att ha bra och smidiga rutiner utifrån Lean-tänk.
- Att chefer som tillsätts också är inspirerande ledare.
- Att förstå att "en inspirerad personal" är mer lönsam än den tvingade.
- Att direktiv ska vara lättillgänglig att läsa, tydlig, lättförståelig, logisk och utformad på målgruppens språk.

- **Ha en god personalpolitik innebär lönsamhet för F/O genom att:**

- Personalen trivs mer på sin arbetsplats
- Eldsjälar föds som vill ta initiativ.
- Eldsjälar som tar initiativ inspirerar sina kollegor vilket föder fler eldsjälar.
- F/O blir mer attraktiv som arbetsplats.
- F/O blir mer kostnadseffektivt och lönsamt, vilket gynnar ev. ägare.
- I princip behövs det färre chefer/ledare på en trivsamt arbetsplats med mycket eldsjälar. Vissa arbetsplatser har faktiskt avskaffat chefer helt.
- Människor som slutar hos F/O ger inte sin omgivning negativ reklam om F/O.
- Medarbetarens närmaste arbetsledare ska alltid tillfrågas om hur medarbetaren presterar inför lönesamtal för det är den personen som vet bäst. Att inte använda närmaste chef är att inte använda resurs för att bedömningen av medarbetaren ska bli så rättvis som möjligt.
- Ett lönesamtal ska inte vara beroende av att medarbetaren är dålig på att marknadsföra sig själv. Hur medarbetaren presterar ska närmaste arbetsledare veta om medarbetaren.
- Att ha en god personalpolitik är detsamma som att F/O arbetar långsiktigt.

- **All information i tal, text och media som vänder sig till målgrupp ska vara på målgruppens språk**
 - Målgruppen är den som informationen vänder sig till.
 - Informationen ska vara tydlig, enkel, logisk och lagom mycket informativ.
 - Personal som får frågor från målgruppen är dom största experterna på vilket information ska nå målgruppen. Därför ska personalen alltid vara alltid är med i processen "vad ska skrivas".
Att inte använda experterna personalen är att inte använda sina resurser.
 - En del F/O tar extern hjälp för att utbilda sig i detta ämne.

- **Teknik som målgrupp förväntas använda behöver vara anpassad för sin målgrupp**
 - Logisk
 - Enkel
 - Lättillgänglig
 - Tillräckligt snabb
 - Ha tillräcklig kapacitet för antalet användare
 - Målgruppens språk

- **Att ha chefer som också är ledare**
 - Som vågar vara visionärer och pionjärer
 - Som har mandat och vågar arbeta utanför ens sedan länge invanda arbetssätt (sk. "out of the box")
En del kallar det "att vara förändringsbenägen".
 - Vara förändringsbenägen behöver både F/O och dess personal vara lika mycket.