
IN THE SPOTLIGHT



Lena Olving, Founder and Partner at Olving & Ohberg AB

”Våga att alltid säga sanningen.”

Lena Olving har en lång internationell ledarskapskarriär där teknik, industri och global affärsverksamhet möts. Med 23 år i koncernledningar, varav 10 år som VD, har hon en bred erfarenhet inom koncernledning, Vice VD/COO och regionalt toppansvar.

Hon har haft ledande befattningar inom Volvo Cars Corporation (VCC), där hon bland annat var baserad i Malaysia i fem år som Regional President för VCC i Sydostasien. Under sju år ingick hon i VCC:s koncernledning.

På Saab AB var hon ställföreträdande koncernchef i fyra år, med ansvar i en av Sveriges mest komplexa industriverksamheter. Därefter har hon varit VD för Samhall Högländ och det globala börsnoterade hightechbolaget Mycronic. Hon har rört sig mellan industriella koncerner och globala techbolag på högsta nivå.

I dessa roller har hon lett organisationer genom komplexitet, höga krav och stora förändringar. Och hon är ett tydligt exempel på en kvinna som nått de högsta ledande positionerna.

I denna artikel delar Lena med sig av sina perspektiv på värderingsdrivet ledarskap, innovation och vad som krävs för att både organisationer och människor ska nå framgång över tid.

LYHÖRDHET, EMPATI OCH RESULTAT

För Lena Olving har tre värderingar alltid varit centrala. Det första är lyhördhet:

”Att lyssna noga både på det som sägs men också på det som inte sägs. Detta för att kunna ta så bra beslut som möjligt. Man måste ändå förstå att man inte alltid vet bäst själv, även om man gärna vill tro det.”

Att lyssna betyder inte att undvika ansvar. När beslut väl ska fattas krävs mod att både ta dem och genomföra dem. Empati är den andra grundpelaren:

”Man måste sätta sig in i andras känslor för att också kunna behandla människor på ett värdigt sätt, även när man är tvingad att ta tuffa beslut som påverkar medarbetarna negativt.”

Hon menar att empati bidrar till att arbetsplatsen upplevs som mänsklig och att medarbetare vill göra sitt bästa. Den tredje värderingen är att vara resultatdriven:

”Det är ju ändå därför man är där. För att skapa det allra bästa resultatet för bolaget och ägarna.”

Alla måste förstå målbilden, vilka aktiviteter som leder dit och vad som inte ska prioriteras. Lena ser det som ett av ledarskapets viktigaste verktyg. Hon betonar också glädje:

”Att kunna skratta även under besvärliga tider är viktigt för att kunna orka och betyder inte att man inte är seriös.”

INNOVATION, MOD OCH ‘FAIL FAST’

Innovation har varit en röd tråd genom Lenas karriär och kräver både ekonomiskt mod och en sund inställning till misslyckanden:



Lena Olving, Founder and Partner at Olving & Ohberg AB

”För att kunna vara ett innovativt företag måste man kunna hantera misslyckanden/besvikelser som uppstår på vägen. Det är heller inte gratis att vara innovativ, redan från början måste man kunna acceptera att vissa investeringar kanske inte ger någon utdelning.”

Samtidigt är det avgörande att våga stoppa satsningar i tid – att våga ‘fail fast’.

KOMMUNIKATION SOM LEDARFAKTOR

En faktor som ofta underskattas är tydlig kommunikation. Lena menar att ledare ofta är långt före medarbetarna i tanken, vilket kräver repetition och dialog:

”Att kommunicera så att organisationen verkligen förstår vad som behöver göras. Och att förstå att det behöver upprepas många gånger.”

Hon understryker att medarbetare behöver tid att bearbeta, reflektera och ibland komma med egna förslag:

”Att tro att medarbetare omedelbart bara skall förstå och göra det som högre chefer föreslår utan att ge dem tid att förstå, bearbeta och reflektera är naivt i min mening.”

LEDARSKAP ÖVER KULTURER OCH KONTINENTER

Lena har arbetat internationellt i många år och kombinerar kulturell anpassning med en tydlig svensk ledarstil: att lita på medarbetarnas kompetens, delegera ansvar, följa upp och ge konstruktiv feedback.

Konsensus handlar inte om att alla ska tycka lika, utan om att skapa utrymme för dialog och tydlighet kring beslutsmandat.

MÅNGFALD OCH PERSPEKTIV

Mångfald är en förutsättning för bra beslut, men kräver mod och strategiskt tänk:

”Vill man hitta kantareller så måste man ha kantarellögonen på sig.”

Organisationer måste vara flexibla i kravprofilen och modiga i rekryteringar för att skapa team med olika erfarenheter och perspektiv.

ATT ALLTID VÅGA SÄGA SANNINGEN

De bästa råd Lena Olving någonsin fått kommer från hennes mamma: ”Våga att alltid säga sanningen” och ”hur svårt kan det vara”.



Hon har levt efter dessa genom hela karriären. De har gjort att hon inte räds utmaningar, utan ser dem som möjligheter att hitta nya lösningar. Samtidigt har de format hennes syn på sanningsmod som avgörande för förändring, att kunna analysera vad som inte fungerar och tydligt kommunicera varför något behöver göras annorlunda - även när det är obekvämt.

”Det har inte alltid varit uppskattat varken av chefer eller medarbetare att jag alltid kallar en spade för en spade oavsett vilka konsekvenser det kan få för mig själv.”

DRIVKRAFTEN IDAG

Lust att lära sig nytt och sedan dela med sig av detta är något som alltid drivit Lena och som fortfarande är det som motiverar henne.

Idag coachar hon unga chefer och arbetar med konceptet Bollplank-as-a-Service, ett sätt att fortsätta bidra och stötta utveckling även utanför operativa roller.

Hon har även styreseuppdrag i bland annat Investment Latour AB, Assa Abloy AB, NXP Semiconductor N.V, Vestas A/S, Stena Metall AB och Nodica Group AB.

LIV GOROSCH'S REFLEKTION

Det som slog mig i samtalet med Lena var kombinationen av knivskarp tydlighet och varm mänsklighet.

Hon duckar inte för ansvar eller svåra besked: mål är mål, resultat är resultat. Samtidigt finns en djup respekt för människor och olika perspektiv.

Hon står kvar när det blåser och där skapas riktning. För tydlighet skapar trygghet. Och trygghet skapar fart. Det är ett ledarskap som inte bara driver affär, utan också kultur.