

NIO FÖRMÅGOR FÖR ATT BLI EN *mogen ledare*

För att kunna bli mer agil som ledare gäller det att utveckla sina mänskliga förmågor. Man måste då ta sig från att vara en expertorienterad eller måldrivande ledare till att bli en samskapande sådan.

Ofta tas det för givet att ledare och kanske särskilt de som är välutbildade också har god självkänedom, är bra på att samarbeta och har förmåga att se helheten. Men yrkeserfarenhet, professionell kunskap och intelligens räcker inte för att nå den personliga utveckling som krävs i dagens organisationer.

– Man måste också skaffa sig större medvetenhet om sig själv för att kunna integrera sina nya insikter. Då utvecklar man sitt emotionella djup och sin tankehöjd vilket ger tillgång till nya perspektiv i ledarskapet, säger Annika Bramsen, psykoterapeut och organisationskonsult.

I boken "Ta ledarskapet till nästa nivå" presenterar hon och medförfattarna Katharina Arenvi och Ulf Geige bland annat nio mänskliga förmågor som man kan utveckla för att få nya perspektiv och bli mer agil som ledare.

STADIER I UTVECKLINGEN

Annika Bramsen menar att det finns olika stadier i vuxenutveckling som kan kopplas till ledarskap. Hon och medförfattarna kallar dem för expertorienterad, måldrivande och samskapande.

– De två första stadierna verkar vara vanligast bland dagens chefer, samtidigt som den ökade komplexiteten i arbetslivet innebär att fler behöver utvecklas mot det samskapande stadiet.

När tyngdpunkten ligger i det expertorienterade utvecklingsstadiet upplever ledaren att hen blir respekterad och följd tack vare sin kompetens och auktoritet.

– I detta stadie är ledaren därför beroende av vad omgivningen tycker om en och söker feedback hela tiden, även om man kanske inte kan ta in den.

I det måldrivande utvecklingsstadiet motiverar ledaren genom att sätta upp utmanande mål och slå fast att prestation leder till framgång.

– Det samskapande utvecklingsstadiet handlar istället om att ledaren styr genom samarbete mot ett gemensamt syfte som bär verksamheten framåt, berättar Annika Bramsen.

EMPATISK MEDVETENHET

Den samskapande ledaren ser sig som en organisations- och relationsutvecklare. Verksamheten ska präglas av ömsesidigt inflytande och önskan om att skapa något bra tillsammans. Här har ledaren förmåga att ta in olika perspektiv, kan ta emot feedback, se till det större sammanhanget och hantera komplexa problemställningar.

– Detta får genomslag i alla delar av ledarskapet och genomsyrar bemötande av enskilda personer, engagemanget i grupprocesser och hanteringen av verksamhetens alla utmaningar på kort och lång sikt.

Den samskapande ledaren har empatisk medvetenhet om motsatta intressen och en förmåga att använda intuition för att omvandla motsättningar till nyskapande lösningar som är bra för alla inblandade.



– Både egen och andras utveckling präglar ledarskapet, där medveten reflektion och nyfikenhet om upplevelser är självklara delar, säger Annika Bramsen.

ÖKAD SJÄLVINSIKT

De första tre förmågorna har personligt fokus.

– Med närvaro kan du agera mer medvetet och använda vardagliga situationer för att utforska och reflektera över ditt ledarskap. En ökad självinsikt om beteende, känslor och förutfattade meningar är en förutsättning för att du ska kunna stärka din självkänsla, säger Annika Bramsen.

Att kunna se större sammanhang och fokusera på viktiga detaljer menar Annika Bramsen är en del av ett utvecklat ledarskap.





DE NIO FÖRMÅGORNA

De nio förmågorna som Annika Bramsen, Ulf Geige och Katharina Arenvi lyfter fram som man utvecklar när man mognar i sitt ledarskap är:

- 1 NÄRVARO.** Stort fokus och stor förmåga att vara närvarande här och nu.
- 2 REFLEKTION.** Stort fokus och stor förmåga till reflektion.
- 3 SJÄLVKÄNSLA.** Hög grad av självkänsla.
- 4 EMPATI.** Stort fokus och stor förståelse för andra.
- 5 KONTAKT.** Hög grad av kontakt med sig själv och andra.
- 6 FLEXIBILITET.** Hög grad av flexibilitet till olika aspekter och synsätt.
- 7 PROCESSMEDVETENHET.** Stort fokus och stor förmåga att uppfatta och hantera klimat, stämningar och relationsfaktorer med mera.
- 8 PROBLEMLÖSNING.** Fokus och förmåga att lösa komplexa problem.
- 9 HELHETSSYN.** Fokus och intresse även för större sammanhang, långsiktighet, helheten och interaktiv påverkan.

De tre följande förmågorna är inriktade på relationer.

– Att kunna sätta dig in i andras synsätt samtidigt som du är kvar i ditt eget perspektiv ger förutsättningar för effektivt samarbete i grupper och förtroendefulla relationer med enskilda individer.

Annika Bramsen konstaterar att arbetsrelationer som upplevs som besvärliga är ett stort hinder för verksamhetens utveckling och förmågan att uppnå uppsatta mål.

– Ökad relationskompetens innebär att med utvecklad empatisk förmåga kunna kommunicera med god kontakt, balansera mellan inflytande och inlevelse samt kunna hantera gruppdynamik på ett fördjupat plan.

FOKUSERA PÅ VIKTIGASTE DETALJERNA

De tre förmågorna processmedvetenhet, problemlösning och helhetssyn konstaterar hon är viktiga för att kunna leda och utveckla verksamheter.

Det gäller såväl det som är nära kopplat till förändrings- och utvecklingsarbete i en komplex miljö som det som kräver samverkan mellan stora organisationer och system.

– Att kunna se större sammanhang och fokusera på viktiga detaljer är en del av ett utvecklat ledarskap. Det handlar om att skanna av omgivningen, förutse förändringar, avgöra omfattningen av de åtgärder som krävs, ha beslutsförmåga och kunna visa vägen.

Här gäller det också att hantera olika tidsperspektiv, alltifrån långa till korta tidshorisonter.

– Som ledare behöver man utveckla kreativitet i problemlösningen, förstå begränsningen med ett perspektiv och vikten av att olika synsätt uttrycks. Här räknas också förmåga att möta motstånd och hantera motsättningar, avslutar Annika Bramsen.

LARS WESTERLUND