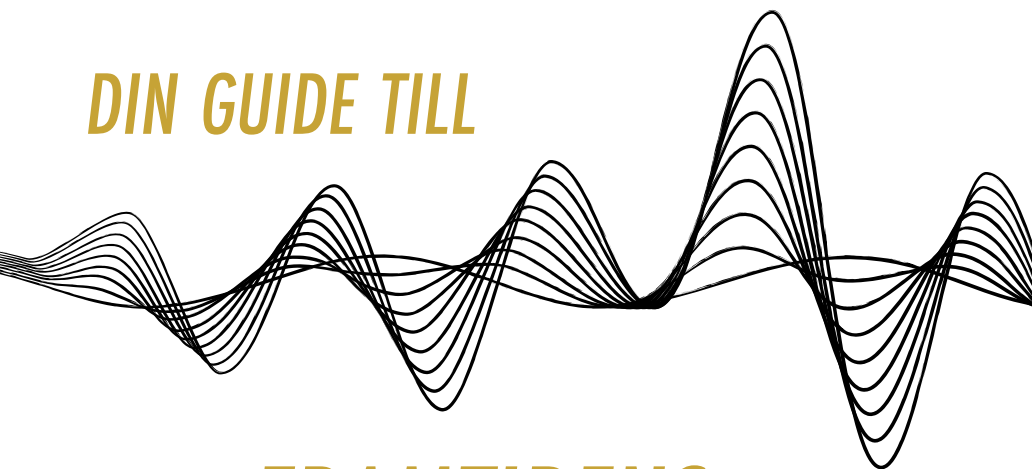


ANNA SANDEROTH VILKAS

CHILLA

DIN GUIDE TILL



**FRAMTIDENS
LEDARSKAP**

Chilla – Din guide till framtidens ledarskap

CHILLA

DIN GUIDE TILL

**FRAMTIDENS
LEDARSKAP**

ANNA SANDEROTH VILKAS

Lassbo Förlag
www.lassboforlag.se

ISBN: 978-91-985981-9-3

© 2021 Anna Sanderöth Vilkas
contact@annavilkas.com
www.annavilkas.com

Redaktör: Carl Ahlstrand
Grafisk form och illustrationer: Emma Bonath

Tryck: Jelgavas Tipografija, Lettland 2021

*When the root is deep, there is
no reason to fear the wind.*

– afrikanskt ordspråk

INNEHÅLL

Inledning	9
Bokens olika delar	19
Begreppsförklaringar	22
Den hållbara människan	25
Vi är unikt olika alla andra	27
Vi utvecklas i kompetenstrappan	31
Om att växa genom att testa, notera, jämföra och justera	45
Våra känslor är signaler	60
Vi kan träna vårt lösningsfokus	68
Sluta balansera – känn din rytm	72
Vår hjärna är inte optimerad till dagens standard	77
Vår förmåga att återhämta oss – om resiliens	84
Framtidens företag	91
Ett företag är ett samarbete	94
Stress som identitet	103
En gemensam framgångssaga	108
Trygg kultur ger förutsättning för fokus	119
En hjärnbaserad modell för samverkan	125
Med fokus, engagemang och glädje mot det önskade läget	140
En titt i kristallkulan	151

Modernt ledarskap **153**

Stick hål på ledarskapsbubblan	154
Att skapa lust att lyckas	163
Lyssnarens betydelse	169
Ordens makt	173
Frågor som öppnar upp och breddar	176
Tillit skapar lust	184
Den inre sökmotorn	188
Att sätta mål som skapar kraft	192
Var snäll! Det lönar sig!	206
Det moderna ledarskapets kompetenser	210

Aktivt medarbetarskap **213**

Att inte trivas på jobbet	215
Simbassänger i olika storlekar	224
Rutan och människan (VAD–HUR-modellen)	230
Ett isberg med rytm	239

Författarens tack **243**

Källförteckning **246**

Inspirationslitteratur	247
------------------------	-----



INLEDNING

Mot slutet körde jag tur och retur Köpenhamn varje dag, 313 km till jobbet och lika långt hem. Åtta timmar på jobbet, fem timmar i bil och elva timmar hemma med barnen, mannen, sängen och datorn. Projektet i Danmark skulle behöva ett större mirakel för att lyckas, vi var flera som hade samma känsla men det var så oerhört mycket pengar, tid och resurser att själva tanken på en verklighetscheck var tabu. Det var som om alla delar av projektet levde i sin egen verklighet och berättade sin egen sanning om och om igen, ingen ville eller kanske vågade lyssna på andra perspektiv. Rädslan att misslyckas hade för länge sedan ersatt lusten att lyckas och där satt jag i min bil och åkte fram och tillbaka dag ut och dag in. Med mig i bilen var tankarna om vad som är viktigt på riktigt, vad framgång är och hur mycket den får kosta. Jag hade huset, den fräcka bilen, pengar, satt i ledningsgrupper och drev stora projekt. Jag reste och jobbade jämt, arbetade med intressanta människor, såg spännande miljöer och talade inför grupper.

Så hände något, jag tappade sugen och började inse att allt var fel. Jag kände mig instängd, fångad och begränsad, som i ett ekorrhjul. Det blev tydligt att någonting måste hända och det snart. Jag behövde få ordning på mina tankar och hitta

nya verktyg för att skapa tillit, mod och engagemang. Jag valde att fördjupa mig inom coaching och neurolingvistisk programmering. En viktig del i utbildningen är att vara fullt närvarande i nuet och lämna allt annat utanför. När jag anmälde mig till utbildningen fick jag veta att mobiltelefonen skulle vara avstängd under hela utbildningsdagarna i slottet på Gothia Akademi. Jag undrade över hur det skulle fungera rent praktiskt, jag som hade kontorstid och övrig arbetstid. Jag löste det, den första dagen, genom att visserligen stänga av mobilen, för att därefter gömma den i min bh. Jag gick på toaletten på de första rasterna, för att svara på de mejl och sms som kommit. Den sista rasten den första dagen lät jag mobilen vara. Jag njöt istället av att stanna upp och vara i en varm gemenskap av genuint nyfiket intresse för människor. Jag stannade upp och andades. Jag var inte på väg. Jag var på plats i nuet.

Redan andra dagen på utbildningen började jag lyssna på mig själv för första gången på länge. Jag förstod att det var dags för mig att sakta ner, stanna upp och börja leva. Jag minns att jag tog fram min dotters teckning ur min plånbok. Hon gjorde den till mig 2006 när hon var fem år gammal. Jag hade burit den med mig under de sju år sedan hon tecknat den. Det är en bild av henne själv, en flicka som står på marken och håller en blomma i handen. Hon sträcker upp armarna mot ett flygplan som flyger i luften. Inne i flygplanet ser man någon i ett av fönstren, det är jag, hennes mamma. Min dotter hade ännu inte börjat skolan men hon hade lärt sig att skriva, fast spegelvänt. Flickan på bilden säger: "gid rankas gaj ammaM". Jag bär den fortfarande med mig varje dag som en tankeväckande påminnelse om att göra det som är viktigt på riktigt. Samma dag gjorde vi en övning där jag

blev coachad i hur min tillvaro skulle se ut om det skedde ett mirakel och allt var möjligt. Plötsligt hör jag mig själv berätta hur jag vill känna passion för mitt arbete, att jag vill verka i en positiv miljö där jag får använda alla mina kompetenser och skratta mycket och ofta. Där fokus ligger på verkliga resultat som gör skillnad för många. Jag insåg att jag ville erbjuda mina tjänster till medelstora företag i tillväxt. De som inte hade råd att anställa en Anna skulle få tillgång till stöd utifrån sina behov. Avslutningsvis var det viktigt att fortfarande ha en snabb och rolig bil.

När jag kom hem den kvällen berättade jag för min man att jag tänkte säga upp mig och hoppa rakt ut i det ovissa. Att jag ville lämna den tillvaro som jag var en del av, för att istället fullt ut ägna mig åt att skapa fokus, engagemang och glädje för individer, team och företag. Jag hade tagit en titt på mitt ”dra åt helvete-konto”, jag skulle kunna betala lön till mig själv i ett och ett halvt år. Pengarna hade jag sparat sedan jag var 25 år för att ge mig själv friheten att be någon, oklart vem, att dra åt helvete. Det var januari 2013, tiden var inne och jag var redo!

När denna bok lanseras har det gått åtta alldeles underbara år sedan jag tog steget. Jag har hunnit fylla på mina tidigare meriter genom att bli en av Sveriges få ICF Master Certifierade Coacher, global expert på teamcoaching och utbildad trainer i neurolingvistisk programmering. Jag arbetar idag som coach, mentor och strategisk affärsutvecklare i egna verksamheten Sumo Business Development AB. Mina kunder vill skapa fokus, engagemang och glädje i sina företag. De förstår vilken otrolig kraft det kommer ur samverkan, tillit och lust att lyckas. När vi får det kan vi slappna av, få tillgång till oss själva – och chilla! Fram till december

2020 har jag även varit en av huvudutbildarna, examinator samt coachmentor på Gothia Akademi i coaching, coachande ledarskap och förändringsledning. Jag har på nära håll upplevt flera hundra personers utvecklingsresor, vissa ända upp till masternivå, under deras utbildningar på slottet. De går från att ha stort fokus på problem och hinder till att bli möjlighetsorienterade med en helt annan öppenhet, ett annat lugn och fulla av tillit.

När jag ansökte om att bli ICF Master Certifierad Coach i maj 2019 hade jag samlat ihop 8260 erfarenhetstimmar av coaching, varav 2375 var för team och 341 var pro bono-timmar. För att bli certifierad på den högsta nivån, MCC, ska man ha fler än 2500 erfarenhetstimmar av coaching, efterleva både värderingar och etiska riktlinjer samt uppfylla International Coaching Federations kärnkompetenser. Mina färdigheter och timmar räckte. International Coaching Federation, ICF, är den globalt största branschorganisationen för coacher. Under flera år har jag varit regionansvarig för region väst och jag har varit vice ordförande för ICF Sverige. Sedan januari 2020 är jag en av rösterna i ICF Coachpodden med nya avsnitt en gång per månad. Under 2020 har jag varit en av de globala experter som anlitats i framtagningen av kärnkompetenser för teamcoaching. Jag brinner för coaching som hantverk och de resultat jag sett gör mig än mer övertygad om dess roll i att skapa ett högre välmående i samhället i stort.

I rollerna som regionchef, HR-direktör och International Change Manager har jag köpt, och på Proffice sålt, ansevärliga mängder konsulttimmar. Alltifrån stöd i förändringsprocesser eller rekrytering, till utbildningar inom ledarskap, sälj eller kundservice och mer därutöver. Min frustration

har varit stor över att serveras standardkoncept som sägs anpassas till målgruppen men där det funnits ett stort glapp mellan konsult- eller utbildningskontexten och den verklighet som vi levde i. I de flesta fall uteblev de förväntade resultaten. Våra leverantörer var generellt snabba med att visa att de uteblivna resultaten berodde på att vi hade missat i något åtagande; i vissa fall erbjöd de sig att leverera ännu fler konsulttimmar för att verkligen uppnå bestående resultat. Naturligtvis var den extra leveransen förknippad med ytterligare kostnader. Jag minns med viss skam att en av mina kollegor, som vid tillfället var nyanställd, ville att jag i utbildningsbudgeten skulle lägga in kostnaden för hans coach. Jag vet att jag tittade på honom och tänkte att nu får det vara nog med konsulter. Hur tänkte han egentligen? Hur skulle det bli om alla chefer i företaget skulle ha en coach? Idag kan jag bara skaka på huvudet åt min egen oförståelse. Det skulle ha varit värt vartenda öre att ge varje chef en coach och se dem växa från chef till ledare. Jens, om du läser det här, jag förstår nu!

I *The Great Training Robbery* (Beer, Finnström & Schrader, 2016) lyfter man fram att företag i USA år 2012 investerade motsvarande 1642 miljarder kronor i syfte att utbilda individer, för att därefter överföra den enskilde medarbetarens nya läranden till bestående förändringar i organisationen. Med önskan om ökad effektivitet och förbättrad ekonomisk prestation. Metaanalyser visade att endast 10 % av insatserna var effektiva och gav det resultat man ville ha – medan 90 % av företagen inte lyckades med att skapa önskade bestående förändringar i individers och organisationens beteenden. Man kunde inte heller påvisa några ekonomiska eller finansiella förbättringar för organisationerna. Motsvarande 90 %

av 1642 miljarder hade kunnat investerats i annat, exempelvis coaching. Coaching innebär att man i partnerskap med klienter skapar en tankeväckande och kreativ process som inspirerar dem till att maximera sin personliga och professionella potential. I coaching utgår vi från att klienten, det vill säga individen, teamet eller gruppen som coachas, är expert på sin egen verklighet. Ingen känner bättre till deras styrkor, erfarenheter och vad det är som gör dem unika. På samma sätt förutsätter coachen att klienten själv är expert på sina egna problem, hot och hinder. Coachen guidar klienterna till att definiera sina övergripande mål, vilka steg som tar dem dit och vad de ska fokusera på för att ta stegen. Coaching fungerar utmärkt som egen insats. I de fall då företag ska kompetensutveckla är det en god idé att kombinera utbildning med coaching. Coachingen säkerställer att de nyvunna kompetenserna integreras in i de sammanhang där de ska användas. Mitt hantverk gör det naturligt och enkelt att utveckla individer, team och företag till att ta nästa steg i sin utveckling, och nästa, och nästa.

Vi lever i en värld där känslan av meningslöshet stiger i takt med ökning av BNP och där växande tillgångar inte nödvändigtvis ger en ökad känsla av lycka (Oishi & Diener, 2014). Där bara 14 % av medarbetare i Sverige känner engagemang i sitt arbete och där 11 % går till arbetet och aktivt motarbetar sin arbetsgivare (*State of the Global Workplace*, Gallup, 2017). Jobbhälsindex 2018 visar att de helårsfriska blir allt färre, de yngre oftare sjukfrånvarande och de äldre friska går i pension. Man kan undra vem som ska utföra jobben? Samma undersökning visar att chefsglöden har svalnat rejält. Var fjärde chef upplever allt oftare psykiska obehag av att gå till jobbet. Den psykiska ohälsan ökar och kryper

allt längre ner i åldrarna. I Sverige uppger ungefär fyra av tio femtonåriga flickor att de har allvarliga besvär i fråga om sömnproblem, nervositet och nedstämdhet, enligt en undersökning gjord av Folkhälsomyndigheten 2018. Idag är de vanligaste samtalen till BRIS telefonväxel från barn som ber om hjälp med psykisk ohälsa. Allt fler drabbas av utmattningssyndrom med en långvarig påverkan på förmågan att hantera stressiga situationer. En googlesökning på ordet stress ger 902 000 000 träffar på 0,68 sekunder. I alla samtal med mina kunder och klienter kommer stress upp som ett hinder som står i vägen för möjligheten att lyckas.

När vi är i ett stressat tillstånd gör sig kroppen redo för att fly eller fäkta, det sympatiska nervsystemet aktiveras och gör sig redo för att ta oss ur knipan. Målet med stressen är att vi ska ta oss vidare, inte att vi ska vara kvar i den. Efter stress krävs vila och återhämtning och då aktiveras det parasympatiska nervsystemet; alla delar av kropp och sinne som belastats under stressen byggs upp under vilan. Det ska finnas en bra rytm mellan det sympatiska och det parasympatiska nervsystemet, de är delar av samma helhet och när de samverkar reparerar vi våra egna stress-slitage. Att kalla det vila är missvisande eftersom det snarare handlar om att få tillgång till alla delar av sig själv, även de som stängs av när vi är i stress – exempelvis vår frontallob, där vårt logiska tänkande sker. Jag kallar det därför att *chilla*.

När vi chillar ökar vår kreativitet, vårt lösningsfokus och vår förmåga att se möjligheter. Vår förmåga att se till helheten och arbeta mot långsiktiga mål ökar också. Den stressbetingade rädslan att misslyckas ersätts av lusten att lyckas. Vår förmåga att känna fokus, engagemang och glädje sprider sig långt utanför vår egen kropp. Min bok vill berätta

om hur vi gör när vi får ett helt företag att chilla och nå sin fulla potential.

Våra liv och erfarenheter formar oss till de vi är och lägger grunden för de vi vill vara. Mitt liv har gett mig möjligheter att leda i kulturer som präglas av lust att lyckas såväl som i rädslan att misslyckas. Ur lusten att lyckas skapas innovation, kreativitet och välvilja. Den skapar stolta ambassadörer i medarbetare, kunder och leverantörer. Deras passion för att vara en del av verksamheten märks tydligt i resultaten. Ökade marginaler, högre omsättning, högt engagemang och ökad kundlojalitet är några traditionella mätetal som kännetecknar företaget med lust att lyckas. Det finns en magnetisk attraktionskraft att vara del av en framgångssaga full av tillit till att det är eller kommer att bli bra. Som min mormor sa: ”Det blir alltid bra till slut, och om det inte är bra nu, så är det ännu inte slut!” Det kräver ihärdighet indränkt i tillit för att upprätthålla lusten att lyckas i tider av motgång. Att inte göra som bolaget som börsintroducerades och plötsligt låg allt fokus på att inte missa nästa kvartalsrapport. Eller som i koncernen med en otrolig tillväxt som förvärvade bolag över hela världen finansierade av egen kassa, vars kassakor skadades rejält 2008 och framåt. Fokus vändes snabbt från att se möjligheter till panisk sifferkontroll – det tog bara några månader.

Detsamma gällde förvärven av de mindre företagen som skulle bredda den totala affären, där kundlistor och inventarier nog skärskådades under den förberedande företagsbesiktningen, så kallad *due diligence*. Människorna och deras engagemang glömdes bort i affären. Det blev oftast min roll att åka ut för att engagera och göra en smidig övergång från deras befintliga tillvaro till den kommande.

Jag kom alltid ut efter det att affären var genomförd och alla beslut redan var fattade. Jag har förundrats över hur man fortsätter att göra förvärv utan att förstå att människans engagemang är den viktigaste posten i balansräkningen. Alla dessa konfliktutredande samtal som skulle kunna ha ägnats åt annat om bara människans värde hade räknats. Människor gör affärer med människor, framgångsrika företag vårdar sina människor.

Jag har varit *whistleblower* och som konsekvens blivit avstängd från ett miljardprojekt jag arbetade i. Min avstängning ledde till att alla andra oroliga röster tystnade och projektet fortlöpte. Året efter gjordes en pilotimplementering i ett av de åtta bolag som var med i projektet. Resultatet var så katastrofalt att det behövdes ett flertal konsulter på heltid i flera år för att kunna bedriva verksamhet i bolaget. Hela projektet avslutades i och med det, ingen ytterligare implementering skedde. Prestige och rädslan för misslyckande gjorde att man hade förlorat kontakten med verkligheten.

Som ung valde jag att läsa en fil. kand. i personal- och arbetslivsfrågor med fokus på psykologi. Det var för att stilla min nyfikenhet kring vad som väcker människors lust och engagemang att bidra. Under alla mina erfarenheter har reflektion över just det varit vägledande för mitt fokus. Jag tror på kraften i lusten att lyckas och ägnar all min arbetstid till att guida individer, team och företag att skapa den. Även i motgång kan vi skratta åt eländet, kavla upp ärmarna och ta nya tag. Vi vill, vi kan och vi gör det vi ska för att lyckas.

Den här boken handlar om hållbara människor, om framtidens företag, och om ett modernt ledarskap i symbios med ett aktivt medarbetarskap. Jag skriver till dig som vill få mod

att skapa fokus, engagemang och glädje. Till dig som vill vara med och vända trenden. Till dig som vill öka det psykiska och samhälleliga välbefinnandet. Till dig som är ledare i ett företag och vill få fakta, inspiration och konkreta verktyg för att vara den moderna ledaren i framtidens företag. Du som inser att: *Att vara ledare handlar inte om att vara allvetande. Att vara ledare handlar om att ta fram det bästa inom de personer du har runt dig för att ni tillsammans ska röra er i en gemensam riktning.* Denna bok är till dig!

I boken delar jag med mig av verktyg som jag använder med mina kunder. Jag vill att du använder dem flitigt och lägger märke till hur de på ett enkelt sätt skapar framåtdrift, *momentum*, mot era uppsatta mål. Jag vill att du ska få ökad energi, kreativitet och hitta sätt att sluta krångla till det för er. Jag vill att ni ska kunna chilla! Min dröm är att fler går till jobbet och känner ett engagemang för och i sitt arbete. Att ohälsotalen sjunker och att det inte längre är en hälsorisk att gå till arbetet. Jag vill att dina och mina barn och (framtida) barnbarn ska leva ett liv där de kan känna fokus, engagemang och glädje. Att de får leva livet fullt ut!

Det börjar med oss. Jag tänker att det är viktigt att leda utifrån den man är, istället för att ta på sig en identitet av det man tänker att ledare ska vara. Vi ska vara genuina i vårt ledarskap och i våra ambitioner. Det börjar inom dig. Lär känna din tyngd och hur den centrerar dig genom de ständiga utvecklingar som sker av dig och din omgivning. Håll ditt hopp och din tillit högt. Omge dig med människor som har ert, ditt och deras, bästa i fokus på samma sätt som du, och agera med hjärtat på rätt ställe. Det gör oss oemotståndliga. Det kan liksom inte bli bättre än så. Då vänder vi trenden!

Bokens olika delar

Boken i din hand består av fyra delar. I den första, "Den hållbara människan", skriver jag mer allmänt om faktorer som skapar förutsättningar för en bra rytm genom livet. Det gäller såväl i arbetet som i andra sammanhang och är mer allmänmänniskliga till sin natur. Den andra delen, "Framtidens företag", beskriver faktorer som gör företag till väloljade maskinerier där alla ser sin roll i helheten. Den tredje delen, "Modernt ledarskap", ger flera konkreta verktyg för att gå från att vara chef till att vara en modig modern ledare. I den avslutande delen, "Aktivt medarbetarskap", ligger fokus på att skapa medarbetardriv. Det aktiva medarbetarskapet lever i symbios med det moderna ledarskapet och tillsammans lägger de grunden för framtidens företag. Framtidens företag är de hållbara människornas hem, där växer idéer, resultat och välbefinnande exponentiellt. Det är där vi vill vara.

Boken vänder sig till dig som är ledare i små och medelstora företag. I Sverige har 99,83 % av företagen färre än 200 anställda. I företag med färre än 50 medarbetare skapas fyra av fem jobb enligt undersökningar som organisationen Företagarna har genomfört. Mitt hjärta brinner för små och medelstora företag, men boken kan lika gärna läsas och användas i myndigheter, större organisationer eller föreningar. Den innehåller grunderna för att skapa ett gemensamt driv framåt, i den takt och rytm som bäst lämpar sig för verksamheten i fråga.

Du som är coach eller konsult och stöttar individer, team och organisationer i utveckling kan säkert få inspiration och nya perspektiv på tillvägagångssätt. Du väljer själv vad du vill testa, och det integreras i det du redan kan. Just denna bok

är dock inte avsedd för att utveckla dig i din roll som coach, den boken ligger och väntar på att få komma ut på papper.

Verktygen i denna bok är dels framtagna och utvecklade av mig, dels är de en utveckling av verktyg ur INLPTA, International NLP Trainers Association. Några verktyg kommer från Gothia Akademi, många av dem har sitt ursprung från INLPTA. De exempel jag nämner i boken är sådana där jag vid flera tillfällen uppnått liknande resultat och därmed har dragit slutsatsen att de är generiska då de följer ett generellt mönster. Personer och grupper är till viss del fabricerade för att illustrera ett mönster utan att bryta den konfidentialitet jag arbetar under.

Bokens tilltal

Du kommer att bli medveten om att jag använder olika tilltal/perspektiv i olika sammanhang i boken. Mitt grundperspektiv är vi och oss. Det används i allt som är allmänmänskligt. Det används även när det gäller oss som ledare, eller medarbetare i ett företag; vi är alla medarbetare. När jag delar med mig av egna erfarenheter och åsikter, eller vill ge läsanvisningar, används ett jagperspektiv. För att skapa en referensupplevelse hos dig som läsare använder jag mig av tilltalen du, dig, ni och er. Detsamma gäller när jag vill involvera och vid modeller och övningar. När det i en modell eller ett verktyg står ni är det ett verktyg som med fördel kan göras tillsammans med flera personer, exempelvis en hel ledningsgrupp eller ett team.

I texten nämns både företag och organisationer. Med en organisation menar jag den organism som en samling människor med ett gemensamt mål bildar. Boken riktar sig som sagt i första hand till små och medelstora företag,

men många av modellerna, verktygen och tankegångarna är minst lika applicerbara i andra sammanhang där människor samverkar. Därför kan ordet företag i boken även representera exempelvis en myndighet, en förening eller till och med en familj.

Begreppsförklaringar

Chef: En person som leder andra genom att tala om för dem vad de ska göra, ofta med fokus på problem och hinder.

Chilla: Att aktivera det parasympatiska nervsystemet vilket ger oss tillgång till vår fulla potential, samt öppnar vår kreativitet och vår lust att lyckas.

Coaching: Partnerskap med klienter i en tankeväckande och kreativ process som inspirerar dem till att maximera sin personliga och professionella potential.

Flow: Engelsk term för en speciell typ av flyt, med höjd medvetandenivå, fullkomlig koncentration och hängiven inriktning på en uppgift som åtföljs av intensiv lyckokänsla och en upplevelse av absolut målmedvetenhet. Termen myntad av psykologen Mihály Csíkszentmihályi.

Inkongruens: Bristande samstämmighet inom en person eller en grupp. *Simultan inkongruens* är till exempel när en person ser arg ut men säger att den är glad. *Sekventiell inkongruens* är till exempel när en person eller grupp säger att den är motiverad att göra någonting, men senare säger att den inte ville och därför inte gjorde det.

Kollektiv intelligens: Bedömning och problemlösning som sker i samverkan mellan flera personer i ett bestämt syfte, där kollektivets intelligens blir större än summan av individernas.

Kongruens: Överensstämmelse, likformighet. Inre samstämmighet i personligheten eller gruppen.

Ledare: En person som leder andra genom att hålla fokus på helheten. Engagerar medarbetarna i vad de gör som fungerar

och hur kan de göra ännu mer av det. Utforskar vad som görs som inte fungerar så bra och hittar vägar att sluta göra det för att få mer tid att göra rätt.

Leveransmuskel: När man aktivt lägger märke till de goda resultaten man levererar som en del av sitt arbete kallar jag det för att man tränar sin leveransmuskel.

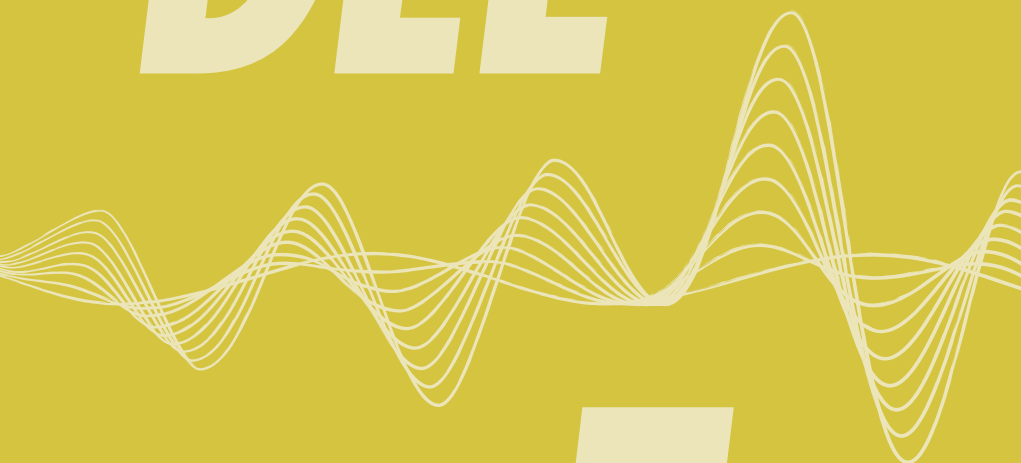
Momentum: Framåt driv, ihärdighet och uthållighet.

Override: Att medvetet välja att agera på ett annat sätt än det man är van att göra.

Reaktiv: Motsats till proaktiv och strategisk. Mycket görs reaktivt idag, ett exempel är att låta mejlens inkorg sätta dagens agenda snarare än att göra det som är strategiskt viktigt.

Ögontjänare: Vi människor säger det vi tror att andra vill höra i förhoppning om att de då kommer att låta oss vara en del av deras gemenskap.

DEL



1

DEN HÅLLBARA MÄNNISKAN

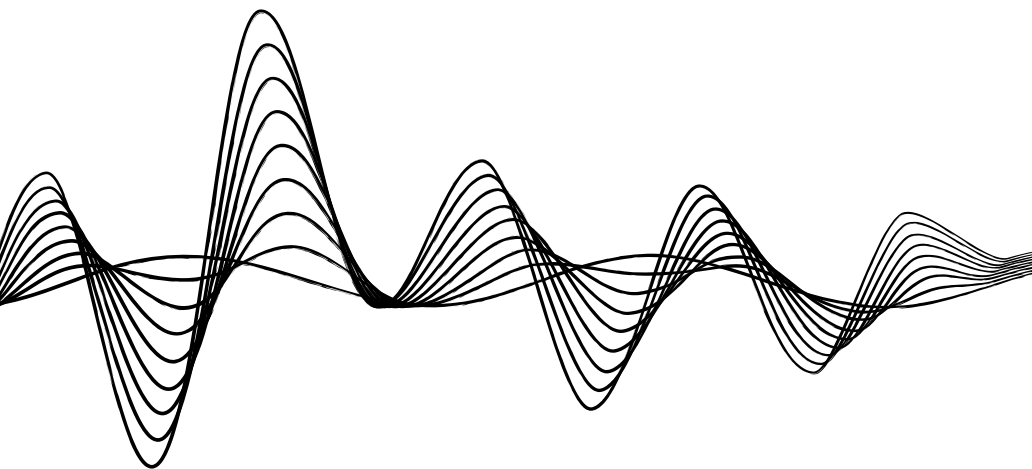
Många av oss bär omkring på en ändlös lista av saker vi måste göra – och samtidigt finns det hundra saker till som kräver uppmärksamhet, på tid som inte finns. Den här inställningen är väldigt vanlig idag, men den är inte bra för oss. Med den inställningen utsöndras nämligen stresshormonet kortisol tillsammans med adrenalin och andra ämnen, vilka gör kroppen redo att fly eller fäkta. En av konsekvenserna är att blodtillförseln till hjärnans frontallober minskar vilket faktiskt gör oss lite korkade, och det gör att saker och ting tar längre tid. Att bara köra på gör alltså att allt tar längre tid, och då är det inte särskilt konstigt att vi inte hinner vila. Vi kanske tror att vi är effektiva och duktiga när vi betar av den oändliga att göra-listan, men vi skjuter oss bara i foten – eller bränner ut oss.

Vi borde vara lite mer som geparder. Världens snabbaste djur, med klor som inte kan fällas in utan fungerar som spikskor, med en acceleration från 0 till 96 km/h på tre sekunder. De utnyttjar sin maxhastighet när de jagar. Det krävs dock en hel del manövrerande för att de ska få fatt i sitt byte. De kan behöva cirkla runt bytesdjuret, eller göra tvära kast i sidled för att få tag i det. Sådana snäva svängar går inte att göra på ett smidigt sätt i full fart. Lite som när vi jobbar, vi

Söker du efter balans? Kanske balansen mellan arbetet å ena sidan och "livet" å andra? Eller försöker du hitta en bra balans mellan att vara chef och att vara en medarbetare? Strunta i det! Hitta din rytm istället – en skön rytm som låter dig leva, arbeta och skapa med energi och glädje. Hur gör du det? Genom att lära dig chilla!

I **Chilla – Din guide till framtidens ledarskap** presenterar personalvetaren, ledarskapscoachen, affärsutvecklaren och tidigare HR-direktören Anna Sanderöth Vilkas ett fräscht perspektiv på hur du som ledare skapar framgång och en välmående organisation. I bokens fyra delar går Anna på ett pedagogiskt och personligt sätt igenom de delar av pusslet som framtidens ledare behöver känna till och bemästra: den hållbara människan, framtidens företag, modernt ledarskap och aktivt medarbetarskap.

Anna coachar dig till att bli en modig ledare som vet hur du får dina anställda att trivas, hur du bygger en trygg företagskultur och en gemensam framgångssaga, hur du skapar lust att lyckas, hur vi människor utvecklar kompetens – och mycket mer. En mängd praktiska modeller hjälper dig att bygga ett framgångsrikt ledarskap och en hälsosam, hållbar organisation.



Lassbo Förlag

FÖR BERÄTTELSEN I DIG

ISBN 978-91-985981-9-3



9 789198 598193 >