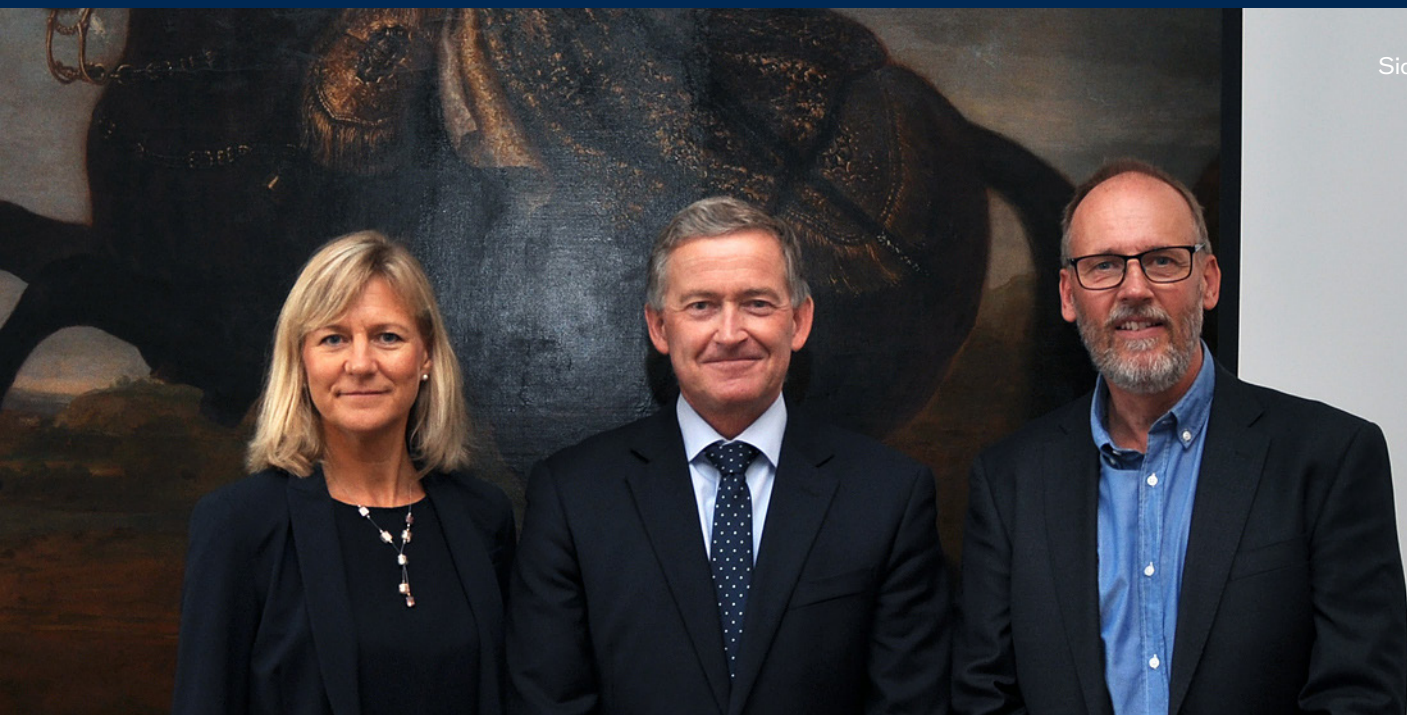


FINSVE

FINSK-SVENSKA HANDELSKAMMAREN
SUOMALAIS-RUOTSALAINEN KAUPPAKAMARI

Sida 1 (2)



Sveriges ambassadör Anders Ahnlid flankerad av Eva Hyllstam till vänster och Peter Höckert till höger.

SEMINARIUM PÅ SVERIGES AMBASSAD I HELSINGFORS DEN 4 SEPTEMBER

Ledarskap ur ett svenskt perspektiv

Text: Martin von Pfaler, bilder Markus Karjalainen, Sveriges ambassad.

Med bara 10 miljoner invånare är Sverige ett litet land på världskartan. Ändå gör Sverige avtryck i världen med sina många enhörningar, varav Spotify, Skype, Klarna, King, Mojang, Izettle och Evolution Gaming bara hör till de senaste exemplen. Många svenska varumärken är dessutom välkända sedan länge på de internationella marknaderna. Kan hemligheten bakom denna framgång ligga i det svenska ledarskapet? Hur skapar vi framgångsrika ledare?

Föreläsningssalen på Sveriges ambassad i Helsingfors är fullsatt när handelskammarens medlemmar samlas för att lyssna på hur ledarskap ter sig ur en svensk synvinkel. Föredragshållare är **Eva Hyllstam**, ägare till World Trade Centers kontorshotell i Göteborg och City Office i Stockholm, samt **Peter Höckert**, affärs- och ledarcoach på företaget Penica.

Det svenska ledarskapet beskrivs ofta som konsensusdrivet och konfliktundvikande, inte minst från finländskt håll. Det finns en mytbild om att man bara diskuterar och aldrig fattar några beslut. Ändå är framgångarna uppenbara. Nya svenska företag dyker hela tiden upp på de internationella marknaderna.

- Den svenska modellen bygger på en grundläggande respekt för individen och en tro på människors lika värde, förklarar Eva Hyllstam.

Samtidigt medger hon att tydlighet och feedback ibland kan vara svårt.

- Vi är rädda för att skapa konflikter. Därför trycker vi som ledare ibland ner våra egna åsikter och blir därigenom inte tillräckligt tydliga. Men vi gör alla en otjänst om vi inte vågar vara tillräckligt tydliga när det gäller kravställande och konsekvens, fortsätter hon.

FINSVE

FINSK-SVENSKA HANDELSKAMMAREN
SUOMALAIS-RUOTSALAINEN KAUPPAKAMARI

Sida 2 (2)

Den största utmaningen för ledare idag är enligt Eva Hyllstam att kunna hantera de snabba förändringar som sker på marknaden. Det gäller att inte tappa styrförmågan, utan att fortsätta fungera som ledare. En medarbetare måste känna tillit för sin ledare för att ledaren ska få lov att påverka och utöva inflytande över medarbetaren. Först då kan medarbetaren ledas i den riktning som ledaren önskar.

- Vi behöver ledare som vågar coacha sina medarbetare, lyfta fram deras inneboende talanger och resurser genom att våga ge feedback och ställa krav, konstaterar Hyllstam.

Att ledaren coachar sina medarbetare känns för de flesta naturligt, men vem ska coacha ledaren? Peter Höckert arbetar som ledarcoach och affärscoach samt utbildar ledare i säljande kommunikation och internkommunikation.

- Vi har mer kapacitet och kunskap i oss än vad vi många gånger tror. Coachningen är fokuserad på att sätta upp mål och arbeta i riktning mot dem. Genom handlingar uppnår vi en ökad medvetenhet om det egna tänkandet, vårt agerande och våra kunskaper. En coachningsprocess kan även tydliggöra sådant som hindrar personen från att utvecklas vidare i sin i ledarskapsroll, säger Höckert.

Ofta blandas ledarcoachning/affärscoachning ihop med mentorskap, terapi och idrottscoachning. Höckert redogör i grova drag för skillnaderna och poängterar att den coachning han och hans team arbetar med handlar om att genom frågor och dialog fånga upp den coachades styrkor och kunskaper. Dessa kan sedan omsättas i handling för att den coachade ska kunna uppnå sina uppsatta mål.

- I en coachningsprocess utgår vi från nuläget och arbetar fram mot det tillstånd, där den coachade skulle vilja befinna sig. Som ett verktyg för detta sätter vi upp en strukturerad handlingsplan, förklarar Höckert.

I de fall den coachade inte själv kan finna handlingar eller idéer som leder vidare mot konkreta mål får coachen med den coachades tillstånd komma med uppslag, alternativt förmå honom eller henne att söka upp andra resurser som kan hjälpa till på vägen mot måloppfyllnad.

- Vår coachning skapar också ökad medvetenhet om den coachades egna styrkor, vilket gör det enklare att även se exempelvis kollegornas styrkor, påpekar Höckert.

Tidsbesparingar, bättre kommunikation, tydligare förståelse för den egna rollen samt vad som krävs av den, ökad initiativförmåga och minskad rädsla för att misslyckas är bara några av de fördelar som coachningen enligt Höckert kan föra med sig.



Eva Hyllstam, ägare till World Trade Centers kontorshotell i Göteborg och City Office i Stockholm.



Peter Höckert, affärs- och ledarcoach på företaget Penica.

- Det finns en fascinerande kraft i en coachningsprocess när den pågått i några månader.

Ledarcoachning, affärscoachning och ett coachande förhållningssätt blir enligt Höckert allt vanligare i organisationer både i Finland och Sverige. Gemensamt för dem alla är att de sätter människan i fokus och jobbar för att hon även ska må bra.

Det svenska sättet att leda bygger mycket på att ledaren och medarbetarna känner tillit för varandra. Som ledare måste man därför våga ta konflikter, våga säga vad man tycker.

- När vi känner oss viktiga och lyssnade på, hängivna ett bra resultat, när vi hjälper och stödjer varandra och alla känner sig lika engagerade och ansvariga för resultatet, då kan vi fortsätta att bygga starka bolag här i Norden, avslutar Hyllstam.