

Boksammanfattning

Våga leda modigare!

Om författaren

Malin Trossing har en gedigen bakgrund som ledare inom olika branscher och började sin chefsbana redan vid 26 års ålder. Hennes första bok *Våga leda effektivt!* är baserad på hennes egna erfarenheter kring att vara chef och småbarnsförälder på samma gång. *Våga leda modigare!* kom ut i december 2011.

Egen erfarenhet och andras

Boken *Våga leda modigare!* fokuserar, som titeln antyder, på en av de beståndsdelar som är viktig för att lyckas utöva ett gott ledarskap – modet. Författaren Malin Trossing tar upp ett antal exempel på situationer då modet spelar en avgörande roll i ledarskapet och innehållet i boken är indelat i tydliga kapitel som går in på djupet. Det är lätt att hitta det man söker via de tydliga kapitelrubrikerna.

Det är med andra ord en bok att använda och återkomma till. Malin Trossings egna erfarenheter och iakttagelser kompletteras med intervjuer med ledare som har en egen historia att berätta om mod; entreprenören Pigge Werkelin, Elisabeth Styffe, chef på SBAB och Marika Skärvik, vd på Mentorius.

När Trossing beskriver syftet med boken säger hon att hon riktar sig främst till ledare, men att alla medarbetare har intresse av den. Modet sträcker sig långt utanför ledarskapets gränser och vi kan alla jobba på vårt mod i vardagen. Hon uppmanar också läsaren att ta del av, och aktivt arbeta med, de frågeställningar som återkommer genom boken.



”Det är ingen konst att vara modig om man inte är rädd”

Tove Jansson

Varför är mod så viktigt?

Malin Trossing inleder med en historia många känner väl igen. När rymdfärjan Challenger exploderade 1986 var en av många anledningar att ingen ansvarig vågade ta ett obekvämt men nödvändigt beslut – att stoppa uppskjutningen. 17 år senare uppstod en liknande situation, rymdfärjan Columbia havererade precis innan landning. I båda fallen var de tekniska problemen kända för NASA, i båda fallen hade olyckan kunnat undvikas om någon varit modig nog att ta rätt beslut.

På det här sättet får författaren oss att förstå att ett modigt ledarskap kan göra stor skillnad. Till och med skillnaden mellan liv och död.

Enligt Trossing finns ytterligare två beståndsdelar, utöver mod, som kännetecknar ett gott ledarskap; självinsikt och respekt. Självinsikten handlar om att våga se sig själv genom sina medarbetares ögon. *”Självinsikt är något man skaffar sig genom erfarenhet, nyfikenhet och feedback.”* Respekt innebär att vi värdesätter andra och vågar se att andras idéer kanske är bättre än de egna. *”Respekt är något som man fostras till under sin uppväxt.”*

Modet till sist handlar, enligt Trossing, om förmågan att inte bara nöja oss med att vi vet hur vi borde göra – utan att vi faktiskt också gör det. Att börja våga mer än vi gör kräver övning! Och det är något författaren återkommer till upprepade gånger – att öva genom att utsätta sig för situationer som man vanligen inte vågar göra. Våga misslyckas.

Några av tipsen som Trossing fördjupar sig i är bland annat; metoder för att utöka komfortzonen, vikten av att formulera ett engagerande mål och hur det får dig att uppvisa större mod och hur modigare ledigare faktiskt också är lönsammare för företaget.

Och vilka företag får vi med fega chefer och ledare? Trossing summerar tydligt:

***”Med fega chefer får vi företag som...
... inte kan staka ut vägen framåt för företaget
... tycker det var bättre förr
... struntar i att lösa konflikter
... har chefer som inte står för sina åsikter
... inte följer upp och inte låter saker få konsekvenser***

*... har chefer som inte tar ansvar för beslut de fattat
... ser ner på starka och duktiga medarbetare
... har chefer som tycker att de redan vet och kan allt.”*

Courage killers – vad är det?

Trossing ägnar ett helt kapitel åt att undersöka vilka faktorer som gör att vi får svårare att utöva våra modiga sidor. Hon hittar nio centrala tillstånd eller omständigheter som påverkar vårt mod negativt. Dessa kallar hon courage killers – mod-dödare - och uppmanar oss alla att hålla koll på vilka som finns på just din arbetsplats. Gemensamt för alla nio courage killers är att de skapar osäkerhet som i sin tur leder till handlingsförlamning.

Några av de nio courage killers som Trossing analyserar är Otydlighet, Stress, Bakåträvande, och Avundsjuka. Författaren går djupare igenom varje punkt och hittar sätt att såväl identifiera som eliminera dessa negativa företeelser som dödar vårt mod. För varje courage killer drar hon också upp ett exempel som synliggör hur fenomenet kan te sig i din vardag.

”Att våga är att förlora fotfästet en liten stund. Att inte våga är att förlora sig själv.”

Kierkegaard

Hur blir du en modigare ledare?

Trossing ägnar ett av bokens kapitel till att gå igenom hur du som är ledare kan jobba med personlig utveckling när det gäller att våga. Här får läsaren både övningar och exempel för att bland annat identifiera vid vilka tillfällen och situationer som modet tryter. Läsaren får också hjälp att se sin roll i relation till omvärld och medarbetare – en liten insikt i olika människotyper som påverkar din egen utveckling.

Och mod handlar inte bara om ledarens egen person. Det handlar också om att den som leder lyckas skapa en trygg miljö där medarbetarna också kan bygga upp sig själva och sitt eget mod. *”Det innebär givetvis en del jobb, men både det konkreta resultat deras mod leder till och den stolthet de känner efteråt, gör det värt besväret att inspirera andra att våga mer. Och ibland är det faktiskt en del av vårt uppdrag som ledare. Vi måste helt enkelt våga för att göra det jobb som krävs av oss. Oavsett vilket så går det att få de flesta medarbetarna att bli lite modigare. Prova får du se!”*, säger Trossing

”Du kan inte ge bort det du inte har För att kunna skapa trygghet hos andra måste du först och främst känna dig trygg i dig själv och ditt ledarskap.”
Malin Trossing

Konkret och rakt på

Den sista delen av boken ägnar författaren åt konkreta problem och situationer som kräver mod. Det blir tydligt att det vardagsmod som vi kanske behöver allra mest, ofta är svårt att förhålla sig till. Som författaren själv uttrycker det; *” Det svåra är i stället att vara modig i vardagen, hela tiden. Men det är också då som det gör störst skillnad. Många bäckar små.”*

Trossing tar upp exempel på situationer som kräver vardagsmod – ställa krav på medarbetare, leda när man inte är expert eller peka ut riktningen när den inte finns är bara några exempel. Det vill säga situationer som ledare hamnar i ofta. Dessa, och många fler, ägnar hon flera av bokens sista kapitel.

Här går författaren också in på strukturer som återfinns i organisationer - strukturer som antingen främjar eller motarbetar ett modigt synsätt. Hur kan du som ledare skapa en företagskultur där modet kan växa istället för att krympa? Hur kan förmågan att ställa krav - både på medarbetare och ledning - förändra och effektivisera?

Trossing går sedan in på de olika tillfällena som kräver mod. I strukturerad form avhandlar hon en rad rubriker och fördjupar kunskapen om teman som att leda i motgång, säga ifrån när värderingar inte följs och hur feedback kan skapa en modig arbetsmiljö, om den ges på rätt sätt.

Läsaren får en liten guldgruva av tips och exempel som blir till stor hjälp i det vardagliga arbetet.

Att bara tänka gör ingen skillnad - gör!

I sin summering uppmanar Trossing läsaren att börja praktisera sina nyvunna kunskaper. Utan handlingen kommer inget mod till stånd.

”Låt oss summera hur det hela hängde ihop, steg för steg:

- ***Ha en målflagga som kittlar i magen.***
- ***För att nå den måste du göra roliga men ibland läskiga saker.***
- ***För att göra läskiga saker vi är rädda för så krävs det mod.***
- ***För att vi skall vara modiga krävs att vi känner oss trygga.***
- ***Skapa den tryggheten i organisationen eller inom dig själv.***
- ***Ta sedan ett djupt andetag och ta ett stort kliv utanför din komfortzon.***
- ***Njut av resultatet!”***

Dare to do!

Malin Trossing

Boken är utgiven på TUK Förlag