

Modiga ledare ger kreativitet

Världen förändras i snabb takt, ny teknik ändrar spelreglerna konstant och vi hinner knappt blinka mellan konjunkturväxlingarna. Dagens förändringstakt tvingar både individer och organisationer att vara modiga. Ska vi hänga med måste vi helt enkelt våga tänka i nya banor.

I rekryteringsannonser för chefer blir det allt vanligare att man efterfrågar egenskapen mod. Det är ingen slump. Dagens samhälle ställer krav på innovationsförmåga hos företag, och det krävs modiga ledare för att skapa utrymme för kreativitet.

Malin Trossing är ledarskapsexpert och författare till boken "Våga leda modigare". Hon menar att mod handlar om att övervinna sina rädslor.

– "Det är ingen konst att vara modig, om man inte är rädd" har författarinnan Tove Jansson sagt. Rädsla är en reflex i kroppen. Står vi inför något som vi upplever som ett hot slår reptilhjärnan till, säger hon.

– Idag är vi inte rädda för rovdjur, utan för helt andra saker, som att inte vara omtyckt till exempel.

En av våra starkaste drivkrafter är att vara en del av flocken. För en chef kan den egenskapen vara förödande.

Men mod är som en muskel, det går att träna upp, menar Malin Trossing.

– Att gå utanför sin komfortzon är såklart läskigt, men efteråt – när man klarat det man var rädd för – känns det otroligt bra.

Våga göra det som skrämmar

Riktigt framgångsrika företag och personer är lika rädda som alla andra. Det är bara det att de har tagit för vana att göra det som skrämmar dem ändå, säger hon.

I kreativa och framgångsrika företag jobbar man ofta aktivt med att få medarbetare att känna sig trygga i att det är ok att göra fel. Ett sådant exempel är Google.

Ett företag som vågat gå sin egen väg och vågat ge sin personal frihet att jobba med sidoprojekt för att hålla kreativiteten igång. Alla som jobbar med produktutveckling uppmuntras att arbeta en dag i veckan med något annat än sitt eget projekt.

läskigt att kreera. För det krävs mod och att man vågar tro på sig själv. Och då gäller det att organisationen skapar en kultur där medarbetarna känner sig trygga.

Vänder man på det hela, och tittar på organisationer där det finns en kultur av att skälla ut folk eller där man skapat en företagskultur med många ja-sägare kan det gå riktigt snett.

Mod kan stoppa katastrofer

1986 exploderade den amerikanska rymdfärjan Challenger direkt efter att den lyft från Kennedy Space Center. Alla sju i besättningen omkom. 17 år senare haverejade rymdfärjan Columbia precis före landing.

– Ingenjörerna i organisationen var medvetna om riskerna, men när de lyfte problemen till sina chefer var det ingen som vågade lyssna eller agera. Nasas officiella rapport anger bristande mod hos mellancheferna som grundorsak till de båda katastroferna.

Men det är inte bara för att undvika katastrofer som organisationer måste vara modiga, utan också för att undvika stagnation.

– Om du inte utmanar dig själv, kommer du att stagnera. Det är samma sak på företagsnivå. Om man tänker att vi har det tryggt och bra här, allt flyter på, så måste man ändå ifrågasätta detta. För tar det oss vidare? Tar det oss ur en lågkonjunktur? Vad händer om det sker stora förändringar i vår bransch?

Malin Trossing menar att det inte går att



MOD

Det kan vara vad som helst, så länge det intresserar dem personligen och stämmer överens med Googles vision. Många av Googles produkter idag är ett resultat av det arbetet.

– Om man inte har ett traditionellt kreativt yrke, utan jobbar mer logiskt som byggnadsingenjör till exempel, kan det kännas



driva företag utifrån ett fejt perspektiv, utan man måste våga välja väg.

– Det är vanligt att man tycker att allt som görs i företaget är lika viktigt. Men ofta behöver man välja. Vad är viktigt för oss just nu? Och sedan ta steget och våga välja riktning.

Inom Midroc läggs man mycket kraft på att skapa en kultur där det är ok att säga ifrån och som ger utrymme för medarbetare att vara modiga.

För Christer Wikström, en av Midroc Europas koncernchefer, handlar mod ofta om aktivt handlande, att våga säga vad man tycker och vara lite besvärlig om det behövs.

Många modiga beslut

– Vi behöver chefer som har förmåga att bygga kompetens pussel, och som vågar säga att det här kan inte jag, men som hittar rätt person för jobbet. Hos oss ska det finnas en öppen kommunikation, där våra medarbetare känner att de kan påverka sin omgivning. Det är klart att det inte är 100 procent representativt rakt över i en verksamhet med 168 resultatenheter. Men kulturen finns där redan på många ställen och vi jobbar hela tiden för att bli

ännu bättre på detta, säger han.

– Under åren har vi tagit många modiga beslut som lett oss dit vi är idag. Vi vågar ofta bryta branschlogik och tänka på vad vi kan göra annorlunda för att förbättra.

Vi får inte de bästa kunderna om vi fegar. De ska kunna lita på att vi kan och vill vara långsiktiga samarbetspartners.



Att tänka utanför boxen är att våga tänka nytt, okonventionellt och självständigt. För det krävs att medarbetarna känner sig trygga i organisationen.

MOD enligt Wikipedia

- Mod, på latin *fortitudo*, är en personlig egenskap och en av kardinaldygderna. En modig person handlar i överensstämmelse med sina övertygelser och önskningsar, även vid risk för negativa konsekvenser mot det egna jaget. Mod betraktas av många som en moraliskt eftertraktansvärd egenskap, en dygd.
- Man brukar skilja på fysiskt och moraliskt mod. Fysiskt mod är förmågan att övervinna smärta och kroppsliga plågor, medan moraliskt mod är förmågan att övervinna risker för anseende och prestige.
- Mod är att vara rädd men övervinna rädslan för att göra det som ska göras. Mod stärker individens självkänsla och hjälper personen att övervinna sin rädsla genom exponering.