

## Konsten att få modigare medarbetare

Trots att min nya bok har titeln **Våga leda modigare!** handlar den inte bara om att ledare skall bli modigare, utan också om hur ledare skall få sina medarbetare att våga mer. För att se hur andra modiga ledare har gjort har jag intervjuat tre personer för att få deras syn på saken:

### **Pigge Werkelin, entreprenör och företagsledare**

*Vi har en regel som säger att 20 procent av det vi gör får vara fel. För om man hela tiden drivs av att allting måste vara rätt är det enklast att göra så lite som möjligt, för då blir det ju väldigt lite fel. Det är väl inte hela världen om det blir fel, så länge man gör mer rätt än fel? Men vi får inte göra samma fel två gånger, det är korkat. Alla fattar beslut snabbare i en miljö där man får lov att misslyckas. Den snabbare beslutsgången gör att vi sparar tid och pengar.*

*Alla behöver någon form av träning för att bli modiga. Man kan inte bara gå in och säga att "nu måste ni våga fatta jättestora beslut!". Du måste få dem att börja träna i liten skala, få dem att göra små modiga grejer.*

### **Elisabeth Styffe, chef SBAB**

*För mig handlar mod delvis om medarbetarens personlighet. Du måste våga stå för den du är. Det når du genom att coacha dina medarbetare i vardagen och genom att ha personliga möten och vara tillgänglig. På så sätt skapar man en kultur och attityd som uppmuntrar till mod.*

*I det här arbetet fokuserar jag mycket på personens styrkor. Får du dem att tro på sig själva så vågar de utföra mer och mer. Det är också viktigt att se att vi alla är olika och att det är bra att vi inte är stöpta i samma form. Diskussioner och dynamik kännetecknar en arbetsmiljö där du är engagerad, vågar ifrågasätta och där det är högt till tak.*

### **Marika Skärvik, vd Mentorius (Årets Chef 2005)**

*Du måste föregå med gott exempel. Jag tror på att mod föder mod. Jag har upptäckt att om jag delar med mig av något, som jag själv kanske inte ser som så modigt men som andra ser som modigt, så blir andra människor också modiga. Det är bra att vara medveten om att andra kan tycka att "det där var häftigt gjort" om saker som man själv inte upplever som särskilt modigt.*

*Att få modiga medarbetare är inget man bestämmer på ett möte. Det går inte att bara bestämma att "nu skall vi uppmuntra våra chefer och medarbetare att bli modigare!". Det är ett resultat av den företagskultur som råder.*

Du kan läsa intervjuerna i sin helhet i min nya bok **Våga leda modigare!**