



## Led dig själv – stärk andra



**Känner du att arbetsdagen ofta är en jonglering med mejl, möten och oplanerade händelser? Du är inte ensam. Många chefer kämpar med att hålla fokus på det som verkligen är viktigt. Självledarskap handlar om att kunna leda sig själv utifrån uppdrag, mål och värderingar.**

### Vad är självledarskap?

Som organisationskonsult möter jag många chefer som har svårt att hitta rätt balans mellan att hantera vardagens uppkomna händelser och akuta situationer med ett mer långsiktigt fokus på utveckling och förändring. Genom att utveckla förmågan att leda sig själv kan man bättre hantera utmaningar, fatta välgrundade beslut och behålla motivationen. Det kan också minska känslan av att ständigt bli översköld av krav och i stället öka förmågan att vara proaktiv, ha kontroll över det som går att påverka och prioritera rätt saker.

### Varför är självledarskap viktigt?

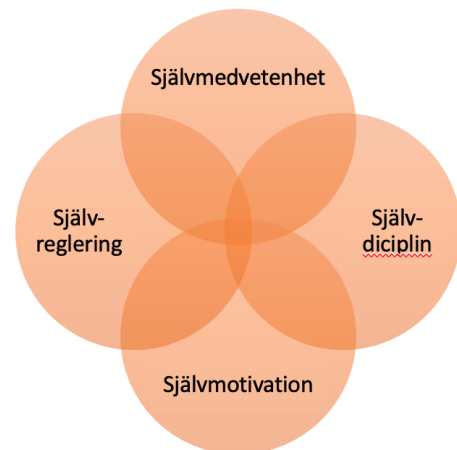
Självledarskap har blivit än mer relevant i arbetslivet på grund av den ökade autonomin och flexibiliteten som moderna arbetsplatser erbjuder. Med fler möjligheter till distansarbete och plattare organisationer krävs att

medarbetare kan hantera sina uppgifter, samarbeta och fatta beslut utan direkt arbetsledning. Förändringsbehov, utveckling och ökad komplexitet medför att alla, inte bara chefer, behöver ta initiativ, leda och driva frågor framåt.

## Självledarskapets komponenter

Självledarskap omfattar flera aspekter och här är det som i ledarskapslitteraturen brukar beskrivas som viktigast:

- Självmedvetenhet: Att vara medveten om sina styrkor, svagheter, värderingar och mål. Självmedvetenhet innebär också att förstå hur ens beteenden påverkar andra.
- Självmotivation: Förmågan att hålla sig själv motiverad även när det är utmanande. Det handlar om att hitta inre drivkrafter och mening med vad man gör.
- Självdisciplin: Att kunna sätta upp mål och följa dem med disciplin och uthållighet. Detta inkluderar att kunna prioritera och hantera tid effektivt.
- Självreglering: Att kunna hantera sina känslor, tankar och beteenden på ett sätt som främjar produktivitet och välmående. Det inkluderar stresshantering och att hålla sig fokuserad på uppgiften när mycket annat pockar på.



## Självinsikt och ledarskap

För chefer är självledarskap inte bara viktigt, det är en nödvändighet. Som chef står man inför krav och förväntningar från många håll – från ledningen, medarbetare, kunder och intressenter, och inte minst från sig själv.

Självinsikt är grunden för ett gott ledarskap. Genom att bli medveten om sina egna handlingar, reaktioner och beslut kan man skapa en mer balanserad och framgångsrik arbetsvardag – både för sig själv och för sina medarbetare. För att orka hålla som chef och göra ett bra jobb, vill jag uppmuntra dig som ledare att ta dig tid att stanna upp och reflektera över hur du leder dig själv och hanterar din egen arbetsmiljö.



## Cheferna Anna och Björn

Låt oss titta på två konkreta exempel på hur en chefs självledarskap kan påverka medarbetarnas förmåga att leda sig själva.

Anna är en chef som är utmärkt på att leda sig själv. Hon är organiserad, sätter tydliga mål och är proaktiv i sitt arbete. Hennes medarbetare märker detta och inspireras av hennes arbetsstil. Genom att ge sina medarbetare frihet att fatta egna beslut och uppmuntra dem att ta ansvar för sina uppgifter, skapar Anna en kultur av autonomi och förtroende. Hon kommunicerar öppet och ger regelbunden, konstruktiv feedback, vilket hjälper teamet att förstå vad som förväntas och hur de kan förbättra sig. När Anna sätter klara mål och delar sin vision med teamet, ger hon dem en tydlig riktning och motivation att arbeta mot gemensamma mål. Resultatet blir självgående och engagerade medarbetare som tar eget ansvar och visar initiativ.

I motsats till detta kan vi se Björn, en chef som har svårt att leda sig själv. Han vill väl men har svårt att hantera alla de krav som ställs på honom. Han är oorganiserad, ändrar ofta riktning utan förklaring och tar inte ansvar för sina egna misstag. Stressad och lätt distraherad av nya akuta situationer, löser han medarbetarnas problem genom att ta över dem. Trots goda intentioner gör hans beteende medarbetarna osäkra på vad som förväntas av dem och hur de ska leda sig själva.

Anna och Björn är två ytterligheter, men de finns på riktigt. I chefshandledning och ledningsgrupper möter jag många chefer som brottas med sitt självledarskap. Att utveckla självledarskap är alltså inte bara fördelaktigt för chefen själv, utan för hela organisationen.

## Utveckla ditt självledarskap

Genom regelbunden självreflektion kan du bli en mer effektiv och inspirerande ledare, och inte minst, skapa en mer hållbar arbetssituation för både dig själv och dina medarbetare.

1. Avsätt tid för självreflektion: Analysera dina styrkor och svagheter, och överväg hur dina beteenden påverkar dig själv, ditt team och er arbetsmiljö.
2. Identifiera vilken av självledarskapets fyra komponenter som är din största utmaning: handlar det om självdisciplin, självmotivation,



självreglering eller självmedvetenhet? Hitta hjälpsamma strategier för just den utmaningen.

3. Sök feedback: Be om regelbunden feedback från kollegor, medarbetare och överordnade. Använd nya insikter konstruktivt för att identifiera områden för förbättring när du ska leda dig själv och dina medarbetare.
4. Omge dig med olika perspektiv och arbetssätt: Arbeta tillsammans med personer som tänker annorlunda än du själv. Det kan ge nya insikter och hjälpa dig att se situationer från olika vinklar. Att omge sig med en mångfald av tankesätt kan också stimulera kreativitet och innovation.
5. Skaffa en mentor eller coach: En extern person kan erbjuda ovärderlig vägledning och spegling. De kan hjälpa dig att se dina blinda fläckar, utmana dina antaganden och ge dig stöd när du möter utmaningar.
6. Uppmuntra självledarskap i ditt team: Ge dina medarbetare frihet att ta ansvar och initiativ. Skapa en kultur där självständighet och proaktivitet värderas och belönas.

Hur gör du idag för att inspirera och stötta dina medarbetare att utveckla sitt självledarskap, och hur skulle du utveckla ditt ledarskap i sådan riktning?

### Ta stöd av oss på Lyhra

Våra organisationskonsulter finns till hands om du vill utveckla ditt självledarskap, självledarskap i din grupp eller arbeta med det i hela organisationen. Vi erbjuder lednings- och förändringsstöd till chefer, team och organisationer. Vi stödjer, utmanar, utbildar och skapar förutsättningar för utveckling och förändring. Med vårt stöd utvecklar ni en samarbetskultur där chefer och medarbetare samspelar, känner arbetsglädje och åstadkommer resultat. Vi coachar chefer, handleder i konkreta utmaningar och utvecklar arbetsgrupper och ledningsgrupper.

Kontakta oss på Lyhra för att höra hur vi kan stödja dig och ditt team.

Kontaktuppgifter:

[www.lyhra.se](http://www.lyhra.se)

[lyhra@lyhra.se](mailto:lyhra@lyhra.se)

[kristina.vejbrink@lyhra.se](mailto:kristina.vejbrink@lyhra.se)

0706-663474