

NYTÄNK

SIN EGEN BOSS

Malin Rapp hjälper företag att anpassa sig till en generation som drivs av andra mål än att bara leverera vinst! Utbildningen i självledarskap har lett till ett samarbete med Harvard University.

TEXT NIKLAS WAHLLÖF FOTO PETER CEDERLING

I DAG VILL FLER ha ett högre syfte med sitt arbete än att enbart generera vinst. Att bidra till något viktigt är ett mål i sig. Då håller inte gamla styrningssätt.

»Sverige är det land som värderar självförverkligande högst, och är samtidigt ett av de mest sekulariserade länderna med svag tilltro till traditionella strukturer och auktoriteter«, säger Malin Rapp på SelfLeaders.

»Om medarbetare ges möjlighet att knyta an sina personliga värderingar till organisationens, så skapas ett högre engagemang, förmåga att hantera stress och även en ökad tillit. Det gör att modet att ta för sig ökar. Rädslan att misslyckas minskar, det visar forskningen tydligt.«

Malin hjälper företag att frånga stuprörstänkandet där mål och värderingar trycks uppifrån och ner.

I botten har hon en akademisk bakgrund inom kognitiv neurovetenskap. Hennes expertområde är motivation och hjärnforskning.

Nyligen inledde SelfLeaders ett samarbete med Harvard University. Det amerikanska universite-

tet eftersökte en ny ledarskapsmetodik. I USA värderas fortfarande The American Dream högt, att genom tufft ledarskap och hårt jobb bli rik och lycklig.

»Men det börjar ifrågasättas«, säger Malin Rapp. »Man frågar i högre grad vad lycka och framgång är. Är det karriär och pengar eller kan det vara att göra nytta för något annat eller några andra?«

SELFLEADERS BÖRJADE som en kurs på Handelshögskolan i Stockholm. Malin och två kompisar till henne insåg att de å ena sidan hade massor av kunskap och ett stort nätverk. Å andra sidan skulle de ut på en marknad där morot-och-piska-idealet fortfarande gällde.

I stället för att deras värderingsstyrda kreativa potential tillvaratogs trycktes de in i hierarkiska modeller.

»Man frågar i högre grad vad framgång är. Är det karriär och pengar eller kan det vara att göra nytta för något annat eller några andra?«

En krock mellan gammalt sätt att leda och ungas behov att växa.

Samtidigt skedde paradigmskiftet där personlig utveckling och självförverkligande sågs högre än klassisk karriär.

»Det som händer när metodiken vänds och fokuserar på medarbetarnas drivkrafter är att vi till att börja med känner oss sedda, vilket tillgodoser de viktigaste behoven av välmående och motivation, tillhörighet, men också känslan av autonomi, att vi kan göra saker vi finner viktiga och har möjlighet att påverka vår omgivning. Alltså motsatsen till att någon ovanför styr och kontrollerar.«

Malin predikar ett holistiskt perspektiv på verksamheten.

»Självledarskap, att leda sig själv utifrån sina personliga värderingar och samtidigt vara lyhörd för andras, ger en ökad psykologisk trygghet.«

»Vi börjar alltid med ledningsgruppen. De får lära sig hur deras personliga värderingar kan knyta an till företagets. Sedan får de verktyg att gå ut med det till medarbetarna. Det är mycket digital support och guidning från oss.« ☺



MALINS VERKTYG

Inför ett längre möte, se till att alla får checka in: Att de får uttrycka vad som är viktigt med mötet och anledningen till att det är viktigt. Då sjunker stressnivån i gruppen, motivationen ökar, fler känner sig behövda och fungerar bättre i grupp. Att identifiera sina värderingar har lagts in som rutin, ett konkret verktyg.

MALIN RAPP

Titel: Expert inom motivationsforskning.

Dold talang: Jag kan äta salta pinnar utan att känna den salta smaken.

Nätverk: Ekskäret-klustret (kontorshotell och mötesplats i Stockholm) och W. Empowerment (nätverk som främjar kvinnligt självledarskap).

Motto: »It's not about what happens to you, it's about how to respond to it.«

Första jobbet: När jag började sälja saker ur mina föräldrars garage för att ha råd till en sparkcykel!

Bästa egenskap: Obotligt nyfiken.

Udda intresse: Extremsport.