



NEUROLEDARSKAP
I PRAKTIKEN

Med verktyg att leda i kris

När Johan Hellsten tog över som vd på familjeföretaget Hellsten Växellådor år 2007 hade företaget tre anställda och omsatte cirka fem miljoner kronor. Under åren som följde ökade omsättningen och antalet medarbetare snabbt, och så småningom insåg Johan att de behövde jobba med kulturen för att tillväxtresan skulle fortsätta. Efter en viss storlek behövs fler ledare i organisationen och då måste en genomarbetad värdegrund finnas på plats.

- Nya ledare behöver konkreta och tydliga värderingar att luta sig emot för att kunna agera självständigt, säger Johan Hellsten.

Siktar på företagskultur i världsklass

Men värdegrunden var otydlig och det var svårt för medarbetare att agera rätt i alla enskilda situationer, vilket ledde till frustration. Även om det inte var några stora problem med stämningen och trivseln på arbetsplatsen, tvärtom var de flesta väldigt nöjda, så insåg Johan att det fanns en del jargong som ibland påverkade arbetsklimatet på ett negativt sätt. För att företaget skulle kunna växa vidare behövde något ske. Johan bestämde sig för att höja ribban för företagskulturen, men han behövde bättre verktyg och mer kunskap för att komma vidare.

När jag kom i kontakt med SCARF-modellen blev det tydligt varför vi inte löste de utmaningar vi hade genom att umgås över en öl eller köra go-cart. Det här handlade om att vi alla behövde bli medvetna om våra beteenden och behov.

Johan ville fördjupa sin kunskap inom neuroledarskap, och för att skapa bästa möjliga förutsättningar för kulturresan anmälde han sig själv och ytterligare två kollegor till Neuroledarskap i Praktikens baskurs.

- Utbildningen var väldigt givande, och tack vare vårt verktyg för medarbetarsamtal och personalenkäter från YES box Talent (som bygger på SCARF), har det varit enkelt för oss att tillämpa den nya kunskapen.

Johan upplever att det har varit en stor fördel att de är tre personer som har samma kunskap om vad som får människor att hamna i reaktivitet. Tillsammans har de kunnat reflektera kring reaktionerna utan att fastna i dem och istället kunnat fokusera på grundorsaken.

- För mig har det varit oerhört värdefullt att vi är flera som delar samma förståelse. Tre personer har en mycket större kraft att stabilisera och skapa ett konstruktivt klimat än jag skulle kunna på egen hand.



Hjärnsmart ledarskap i praktiken

I mars 2020 bromsade hela Sverige in, coronaviruset hade blivit en pandemi, och som vd och delägare hamnade Johan i en tuff sits. Det fanns en allmän oro för hur pandemin skulle påverka inte bara Sverige, branschen och företaget utan även de anställda som privatpersoner. Frågorna var många men svaren få. När försäljningen visade en avmattning krävdes snabba åtgärder.

- Det fanns ingen medelväg som skulle göra alla nöjda, och det fick mig att känna en extrem press. Det var en märklig och mycket påtagligt fysisk känsla, som att hela magen sugs in och trycks ihop.

Medveten om hur hjärnan fungerar visste Johan att det gällde att skapa förutsättningar för att tänka rationellt och lösningsorienterat.

- Med all oro och press på snabba åtgärder så var det en utmaning att få styr på tankearbetet. På utbildningen fick vi en del verktyg för självreglering som kom väl till pass.

Johan tog också hjälp av modellen *The healthy mindplatter* för att ge kroppen och hjärnan goda förutsättningar för återhämtning. Han såg till att få lugn och ro hemma med fungerande familjerelationer, motion, bra mat och fokus på sömn. Han upplever att han fick svart på vitt att det är ett verktyg som är användbart både i livet i allmänhet men även i en krissituation.



Det var som att hoppa ner i ett stressbadkar. Det var stress och oro överallt. Jag behövde frizoner och återhämtning och genom planering och dialog på jobbet och hemma så fick jag till både återhämtning och hjärnhälsosamma aktiviteter mellan varven.

Självreglering och beslut för verksamhetens framtid

Men det var inte bara Johan som var stressad, utan även delägarna och medarbetarna. Johan berättar att han gjorde sitt bästa för att bädda in varje steg i processen i en retorik som var logisk och begriplig även för stressade individer. I en krissituation pendlar människor snabbt mellan ett gynnsamt och mindre gynnsamt elektrokemiskt klimat i hjärnan.

- Även om vi inte pratade om kriskommunikation under utbildningen så fick jag med mig vikten av att prioritera visshet i organisationen. Det är givetvis svårt att vara tydlig när allt är osäkert. Jag valde aktivt att vara transparent rörande alla frågor och beslut kring hur företaget styrdes genom krisen. När jag fick ny information så delgav jag den så snabbt som möjligt. När jag inte hade svar så berättade jag det.

För Johan handlar det om att anpassa en välmående verksamhet för den nya framtiden. När den här artikeln skrivs så är oron för att Sverige ska stänga ner i stort sett borta. Fokus kan nu riktas mot att få vardagen med distansarbete och restriktioner för smittskydd att fungera. En viktig uppgift är att bygga tillhörighet (R i SCARF) i grupper som jobbar på distans.

- Våra leverantörer ute i Europa har börjat öppna upp igen så nu kan vi ha fullt fokus på att hålla oss friska, hjälpa kunder och få verksamheten att snurra så bra som vi är vana vid. Vi har ett jättebra team och kan vi ta oss igenom en pandemi-kris så känner jag att vi tillsammans kan ta oss igenom det mesta.

Neuroledarskap i praktiken

info@neuroledarskapipraktiken.se
www.neuroledarskapipraktiken.se

