

Indisk filosofi lyfter cheferna

Publicerad 2012-08-20 15:32



Foto: Jonas Lindstedt Eva Forsberg Schinkler är ledarskapskonsult som använder ayurveda.

Fokusera på medarbetarnas starka sidor och deras möjligheter. Inte på deras svagheter. Det är det styrkebaserade ledarskapets kärna. Men Eva Forsberg Schinkler erbjuder mer än så – hon är en av få ledarskapskonsulter som använder ayurveda.

Mångtusenårig indisk levnadsviisdom korsad med modern managementfilosofi. Låter det udda?

Inte för ledarskapskonsulten och mångsysslaren Eva Forsberg Schinkler.

– Ayurveda betyder livskunskap, den ger oss en bättre förståelse av sådant vi gör varje dag, säger hon.

Det finns många vägar till nödvändig självinsikt, och ayurveda är en, fastslår hon.

För den oinvigde kan denna indiska livsfilosofi med sina tre grundtemperament vata, pitta och kapha och deras olika kombinationer framstå som ett lättköpt placerande av människor i olika fack. Men Eva Forsberg Schinkler menar att det är ett finurligt sätt att förstå människors olikheter, styrkor och talanger. Enligt henne kan både chefer och medarbetare få en bild av sina stressmönster, och hur de relaterar till sina medmänniskor.

– Jag är ingen ayurveda-nörd. Men den ger oss en metod för att lära oss att identifiera våra behov och förstå våra egna signaler. Då hjälper den oss också att se vad vi behöver justera när vi ska leda människor i stora organisationer. Alla människor har ju olika temperament, olika sätt att lära sig på. Vi vill också bli ledda på olika sätt. Då handlar det för dig som

ledare att förstå olikheterna.

Själv karakteriserar sig Eva Forsberg Schinkler som en kombination av vata – rörelse och förändring, snabbhet och anpassningsbarhet – och pitta – fokusering, drivenhet, analys och målinriktning.

Under sitt 52-åriga liv har hon gått fler utbildningar, haft fler olika jobb och bott på fler ställen än de flesta hinner under en livstid. Med rötterna i Göteborg utbildade hon sig först till designer på Konstindustrihögskolan där på 1970-talet, och arbetade sedan en tid som designer. 1980 seglade hon över Atlanten på ett amerikanskt segelfartyg.

– Vi var 14 personer från sju länder. Det är min bästa utbildning i ledarskap, psykologi och kommunikation.

Innan hon började utbilda sig till sjuksköterska hann hon också med att arbeta som reseledare och flygvärdinna. Under sjuksköterskeutbildningen stötte hon på ayurveda under ett uppsatsarbete om antroposofisk medicin. Och upplevde det som den felande pusselbiten.

För femton år sedan startade hon sitt eget företag, där hon utvecklade ledarskapsprogrammet Life Quality Management. Sitt första uppdrag fick hon på Nokia. I dag har hon även Ericsson, Astra Zeneca och SJ som kunder. Hon jobbar med företagskulturer, säger hon.

– I dag finns det inte ett företag som missat värdeord som respekt, teamwork och kundfokus. Men ofta säger vi en sak men betar oss på ett helt annat sätt. Vad betyder respekt och teamwork i praktiken gentemot medarbetare och kunder? Hur skapar vi mogna och modiga chefer och ledare?

Mycket har hänt på de år som gått, konstaterar hon.

– På 90-talet sågs det som flummigt att tala om livskvalitet, och om ayurveda. I dag får jag respons från höga chefer på stora företag som säger att det hjälpt dem.

På Astra Zeneca kom flera medlemmar i ledningsgruppen fram till att de kunde bidra på ett mer kompetent sätt genom att vissa bytte ansvarsområden med varandra.

– Var och en fick göra något som just hon eller han brann mer för.

– Då kan du plötsligt få människor att gå oerhört mycket längre än vad du någonsin kan få dem att göra genom att fixera på att de ska arbeta med sina svagheter och problem.

Det styrkebaserade ledarskapet handlar just om att ta fasta på sina och medarbetarnas starka sidor.

– Jag gick i skolan i USA när jag var liten. Där fick alla höra vad de var bra på. Sedan kom jag tillbaka till den svenska skolan, där man i all välmening fokuserade på problemen. Var man svag i matte skulle man ha stödundervisning. Men jag kanske inte alls ville hålla på med matte, utan med något helt annat.

Svåra mattetal kommer igen när hon ska förklara fördelen med ayurveda:

– Tänk dig att du sitter med ett tal och inte fattar någonting. Plötsligt visar någon dig formeln.

Men är det inte väldigt förenklat att hävda att alla människors personlighet kan beskrivas utifrån tre olika grundtemperament? Finns det inte risk att chefer som tror på detta och gått din utbildning sedan klistrar etiketter på sina medarbetare?

– Bedömer och kategoriserar varandra gör vi ju redan. Det gäller att lyfta upp den bedömningen till ytan, och som ledare se hur du kan hjälpa dina medarbetare att göra det bästa av sina styrkor.

– Det handlar inte om att klistra etiketter, utan om att hjälpa människor att hitta en karta för att se tendenserna i sin personlighet och sitt beteende. Mycket handlar om att förstå vad det är som driver människor framåt, och på så sätt skapa det vinnande laget.

Hennes uppdrag berör oftast ledningsgruppens medlemmar och brukar vara i sex till tolv månader, med ett eller två möten i månaden, då praktiska arbetsuppgifter kring styrkebaserat ledarskap delas ut och redovisas.

För att identifiera deltagarnas styrkor och talanger använder hon sig först av självskattningstestet Strengthsfinder. Ayurveda används i övningar för att ytterligare ringa in deltagarnas personligheter och dominerande energier. Varje person intervjuas om arbetsuppgifter och arbetssituation för att fastställa ett nuläge för utvecklingsarbetet att utgå ifrån. Genom en strukturerad process letar sig deltagarna fram till en tydligare bild av vad de behöver utveckla för att generera motivation och engagemang i organisationen.

– Jag ställer alltid frågan om vad som behövs för att få loss kraften här. Jag intervjuar också samarbetspartner och intressenter, leverantörer med flera, för att få fram en heltäckande bild, säger Eva Forsberg Schinkler.

– Sedan hjälper jag ledningsgruppen att sätta upp mätbara mål så att vi kan utvärdera projektet.

Tove Nandorf
tove.nandorf@dn.se

© Detta material är skyddat enligt lagen om upphovsrätt.

ANNONS: