

Fokusera mindre på personlighet och mer på vad och hur du gör

Det är inte din personlighet som avgör hur framgångsrik du är. Det är vad du gör och hur du gör något som har betydelse. Det menar entreprenören och företagsledaren Marika Skärvik som har skrivit boken "Lurad?".

TEXT: KARIN CEDRONIUS

Hur ofta har du inte hört att det är personligheten som avgör någons framgång? Det pratas om olika färger och personlighetstyper och det görs tester. Men allt detta är fel fokus, om man får tro Marika Skärvik. Hon har arbetat med att bygga och leda olika företag i 30 år, är en uppskattad föreläsare och konsult. I höstas kom hon ut med boken "Lurad? Släpp myten om att det är din personlighet som skapar framgång".

- I samband med att jag fick utmärkelsen Årets chef 2005 blev jag ombedd att berätta vad som har gjort mig framgångsrik som chef. Ju mer jag funderade desto mer insåg jag att det handlade om vad och hur jag har gjort något snarare än vilken personlighet jag har, säger Marika.

Ur de tankarna föddes idén om att det inte är personligheten som avgör framgång utan tillvägagångssättet.

- Alltför länge har vi varit fixerade vid att

vår personlighet är en avgörande framgångsfaktor. Att vissa personligheter lyckas bättre och andra sämre. Det är inte sant och det begränsar oss, säger Marika Skärvik.

Fokus på vad och hur

För när vi ständigt utgår från personlighet och sätter människor i olika fack tar vi inte hänsyn till vilken potential var och en har, menar Marika. Det hämmar både människorna och affärerna och riskerar att vi kastar bort talang.

- I stället ska vi titta på vad och hur vi gör. För det är det du gör som skapar tillfällena och resultatet, inte vilken personlighet du har, säger Marika.

I sin bok ger hon läsaren verktyg för att lära känna sig själv och ta reda på hur man gör för att lösa problem och ta sig an uppgifter, genom att fundera på vad man själv värderar rent emotionellt samt vilka preferenser och perspektiv som man har.

- Jag vill att läsarna ska börja träna på att förstå sitt sätt att göra saker på, lite som man gör i idrottsvärlden. För när man vet vad man gör och har

koll på sin process, då förstår man också varför resultatet blir som det blir. Då kan man kontrollera och göra val.

Marika Skärvik menar att denna filosofi är lika användbar i arbetslivet som i nära relationer.

- Oavsett vad du jobbar med eller ägnar din fritid åt, är kunskapen om ditt tillvägagångssätt något som ger dig större makt över hur du skapar just dina resultat. Tyvärr är det alltför få som kan beskriva hur de gjorde för att uppnå sina resultat, positiva eller mindre positiva.

Perspektiv och preferenser

Kortfattat går hennes metod ut på att titta på vilka perspektiv och preferenser man har när man löser problem. Utöver detta spelar även tempot och fokus hos varje individ en viktig roll, menar Marika:

- Vi har olika sätt att närma oss en lösning eller problem. Det är kopplat till två parametrar. Det ena är tidsfaktorn - vi har olika sätt att se på tiden. Det andra är hur komplext vi tycker att det ska vara. Vissa älskar när det är komplext och knivigt, andra vill att det ska vara enkelt.

Hon menar att det är viktigt att börja reflektera över vilket handlande och tillvägagångssätt man har och vad det har skapat för olika resultat.

- Kan jag hitta någon form av röd tråd i det? Genom att tänka till kring det här får man en tydligare bild av hur man gör saker och varför det lyckas eller ej, säger Marika.

Vad har du för tips på hur en företagsledare bör tänka för att bygga upp ett framgångsrikt företag?

- Börja med att utforska ditt eget sätt och hur det har bidragit till lyckade eller mindre lyckade resultat. Fundera på om du är en person som helst fokuserar på helheten, eller om du hellre vill lösa uppgifter praktiskt. Kanske är du en mix av båda och tycker att du snabbt ser lösningen.

Nästa steg är att försöka förstå andras sätt genom att beskriva ditt eget sätt att vilja hitta en lösning, menar Marika.

- Sedan gör du samma övning men kollar på vad du har för tempo och fokus när du löser en uppgift. Vill du processa och fundera mycket innan du går till handling eller ska saker hända snabbt? Väljer du att involvera andra innan du går på en uppgift, eller inte?



REUTERS/ANETT ÖST

”Tyvärr är det alltför få som kan beskriva hur de gjorde för att uppnå sina resultat, positiva eller mindre positiva.”

Marika Skärvik

När du anställer någon, fråga gärna hur personen skulle välja att lösa en specifik uppgift. Utifrån det får du bättre koll på hur de kommer att agera innan de börjar arbeta i ditt företag, tipsar Marika

- Ett annat konkret tips är att se hur du tror att dina kunder vill att du ska lösa problem eller vilket tempo och fokus de förväntar sig. En nöjd kund är ofta en som matchar ditt sätt att leda företaget och sättet som du erbjuder dina tjänster på. På detta sätt kan du börja göra medvetna val kring vilka kunder du kommer att lyckas bäst med och vilka du kanske ska välja att inte göra affärer med.

Förstärk styrkorna

Som sista tips uppmanar Marika att göra en framgångsrapport varje månad eller kvartal.

- Gör en genomgång av vad ni har lyckats med och vad ni gjorde för att komma dit. Fokusera på det ni har lyckats med, men välj bara en sak som ni har misslyckats med. Fundera på vad det var ni gjorde även där. På det sättet blir ni medvetna om vilket agerande som fungerat bäst och vad och hur ni gick tillväga. För det handlar om att träna mer på att förstärka styrkorna än att fokusera på svagheter. ■



Marika Skärviks bok "Lurad? Släpp myten om att det är din personlighet som skapar framgång" är utgiven på Instant Book och går att köpa på bland annat Bokus och Adlibris.