

HENNES MASTERCOACHING HJÄLPER DIG ATT BLI EN BÄTTRE LEDARE



mindfulness

Originalartikel skriven av Erik Nordlander, Bättre nyheter (17 augusti 2017)

Pavla Kruzela har en Master-certifiering inom coaching, där hennes expertområden omfattar ledarskaps- och karriärcoaching. Tack vare kompetens inom en rad discipliner kan hon vägleda människor – igenom förändring – så att de når sina högt uppsatta mål.

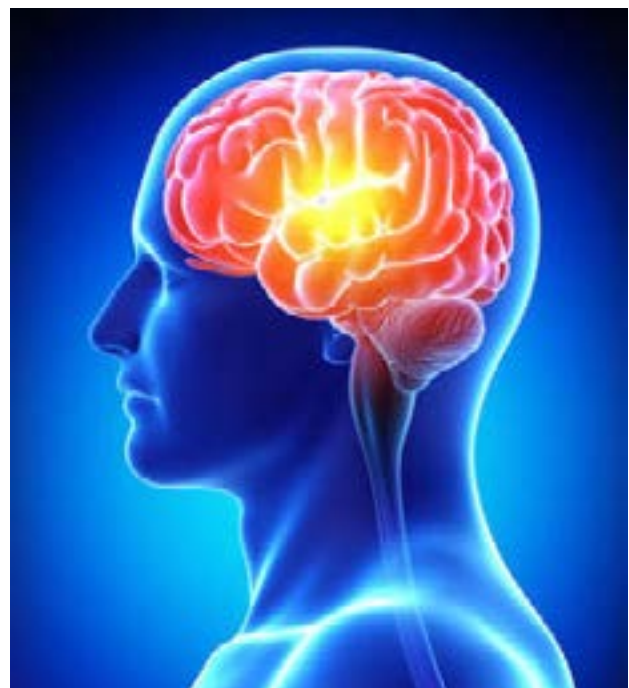
Pavla Kruzela coachar chefer och andra människor som utsätts för förändringar, där det unika i hennes coaching är att klienterna utvecklar mental spänstighet. Något som, enligt Pavla, är nödvändigt för att kunna hantera dagens- och framtidens förändringar.

– Förändringar finns redan nu och kommer växa fram i ännu snabbare takt i framtiden. För att genomföra dessa förändringar krävs att både chefer och anställda är förberedda, eftersom den mentala omställningen kräver ett agilt (snabbt och rörligt) mentalt ledarskap.

Pavla är Master-certifierad enligt International Coach Federation (ICF). Det som även gör hennes coaching så unik är att hon, i sina samtal, kombinerar och väver in avancerade coachkompetenser från den högre skolan, med kunskaper från helt andra discipliner.

– Genom åren har jag byggt- och filat på min coachkompetens, som har förädlats tack vare kunskaper från områden som beteendevetenskap, neurovetenskap och det senaste

från "brain och health fitness". Något som hjälper mig att se och förstå människors tankesätt, känslor, tro, värderingar och hälsa utifrån all dess komplexitet.



Vad innebär coaching för dig?

– För att genomföra en förändring krävs att ha tydliga mål och visioner, samt att se mening med allt vad förändringsarbete innebär. Om vi har för bråttom händer det lätt att vår stressade hjärna låser sig och försätts i ett tillstånd där rädslan tar över. Vi vill då fly, fäkta eller frysa. Coachens uppgift är att lösa upp stressen och lindra denna rädsla, och istället ersätta den med tillit och trygghet. Då skapas en inre kraft så att människor blir mer kapabla att fatta beslut och lösa problem. Enkelt uttryckt så uppmuntrar coaching till nyfikenhet, självkännedom samt att lära sig hur man tar till sig färdigheter som är nödvändiga för att klara nya situationer.

Varför, anser du, att coaching behövs?

– Coaching utgår från vad klienten har för behov av att utveckla eller förändra. Vi ställs inför nya krav, problem eller förändringar och det är lätt att vi känner oss vilse. I varje coachande samtal utgår vi från klientens nuläge. Min uppgift som coach är att uppmuntra klienten att tydligt se nuvarande problem utifrån rådande perspektiv och beskriva hur det önskade läget ser ut. Samtidigt måste jag som coach kunna erbjuda klienten att välja verktyg så att de själva kan hantera den rädsla och osäkerhet som uppstår på vägen mot målet.

Och hur går ni vidare därifrån?

– Resultatet från coachingen är ingen "quick fix". Att ha konstruktiva samtal gällande målsättning och reflektion gör att vi kommer igång, men det

viktigaste sker egentligen mellan samtalen och coachingssessionerna. Det är lätt att visualisera ett positivt utfall, men det uppkommer alltid problem längs resans gång.

Vilka kan dessa problem vara?

– Man kan plötsligt bli rädd och ha svårt att kliva "utanför boxen". Att våga pröva nya grepp kan kännas ytterst obekvämt och det är lätt att man skjuter det på framtiden. Man ska heller inte bara köra på utan att ha ett uppsatt mål. Målet är viktigt och måste dessutom vara meningsfullt, djärvt och kittlande.

– Coachingtillfällena ger också tid för reflektion för att stämma av om kroppen, knoppen och hälsan hänger med. Rätt coaching lyfter ledare till nya nivåer och genom att våga kliva utanför boxen kan nya talanger upptäckas. Det är inte enbart ledare, utan alla i organisationen, som ska bidra till att förändringen blir framgångsrik. Alla behöver coaching, inte bara chefer.

Du hävdar att alla människor kan bli ledare. Vad menar du med det?

– Ledarens uppgift är att få medarbetare att växa. Så pass mycket att de så småningom själva växer in i ledarrollen. Ledarskapsförmåga är delvis en medfödd förmåga, men den behöver slipas, uppdateras och lyftas till nästa nivå.

– En annan viktig uppgift är att skapa så kallade hävstångseffekter av alla inblandade människors insatser, att de är samspelade och att de

“Ledarskapsförmåga är delvis en medfödd förmåga, men den behöver slipas, uppdateras och lyftas till nästa nivå”



då växer in i ledarrollen. Summan av insatsen av alla som bidrar i gruppen ska bli större än antalet personer som gruppen består av. Det är viktigt att alla känner sig som ledare och är redo att ta över rodret för att kunna bidra till hävstångseffekten.

– Under min tid som coach och ledarskapstränare har jag sett anställda som varit långt före sina chefer i deras ledarskapsutveckling. Men eftersom de inte har uppmuntrats av cheferna att använda sina talanger på arbetsplatsen har de istället använt dem i andra sammanhang. En ledares styrka visas i svåra tider när allas självkänsla ligger på botten och behöver lyftas upp. Självkänsla är en färskvara, precis som muskler, och behöver kontinuerlig träning. Därför är det viktigt att tränas i ledarskap redan som ung.

Hur har coachingen förändrats under dina verksamma år, sett utifrån dina erfarenheter?

– För 20 år sedan var coachingen reserverad för elitidrottare och/eller chefer. Idag möter jag alla yrkeskategorier och människor med olika positioner. Det som gjorde mig unik som coach då var att jag coachade chefer som under en viss tid ledde verksamheter utomlands. Än idag erbjuder jag så kallad expatriate coaching som förbereder människor på utlandstjänstgöring och vad det innebär att leda medarbetare som har andra värderingar än svenska.

– Vid internationella förvärv coachar jag chefer och medarbetare till att ha respekt för varandras tro och kulturella värderingar, samt att de jobbar för att nå gemensamma mål. Dessa förändringar består egentligen av två delar där den första yttre förändringen – med byte av logo, förändring



“Men med fel matvanor så hjälper inte ens den bästa coachingen”

av skyltar och organisationens flödesschema – är den som går relativt snabbt.

– Transition, eller mental förändring är det som tar längre tid. Självkänslan och den inre känslan av trygghet är något som vanligen vacklar, och det är viktigt att man får sörja det som ska avslutas innan man påbörjar något nytt. Mina coachande samtal hjälper till att sortera den mentala oreda och osäkerhet som råder i nuläget, så man kan ta steget vidare från kaos in i önskat läge.

Coaching utgår utifrån varje individs förutsättningar

och skapar process för att nå en mental spänstighet. Pavlas unika kompetenser gör att hon är väl rustad – både för de förändringar som sker nu men även för de trender som avlöser varandra inom coachingen. Ett exempel är att fler och fler coachande samtal, hon idag genomför, fokuserar på hälsofrämjande ledarskap. Idag förväntas nämligen både chefer och anställda ta ansvar för den egna hälsan, vilket är en gigantisk uppgift. Det handlar både om den fysiska och mentala hälsan, och att bli medveten om att maten vi äter kan förstöra oss. Men om ”den ohälsosamma” maten byts ut så kan den istället

fungera som medicin. Vår hjärna behöver rätt mat för att må bra och för att kunna bygga upp den spänstighet som behövs.

– Som coach kan jag hjälpa till med den mentala spänstigheten. Men med fel matvanor så hjälper inte ens den bästa coachningen. Det är viktigt med rätt bränsle om man vill hålla ut fysiskt och mentalt både i jobbet och privat. Om inte du tar hand om din hälsa vem ska då göra det? Det gäller att prioritera rätt.

Du har stor kompetens inom en rad olika discipliner. Men hur gör du för att utvecklas som coach?

– För att kunna jobba som professionell coach behöver man genomgå excellenta utbildningar

som är internationellt erkända och som hålls av utbildningsanordnare som är godkända av ICF. För att jag ska kunna behålla min certifierade masternivå (MCC) måste den förnyas var tredje år hos ICF. Det krävs att jag kan styrka och bevisa att mina färdigheter som coach har utvecklats samt att jag genomgått en personlig ledarskapsutveckling.

– För att uppnå detta krävs tusentals timmar av coaching – som bygger på kvalificerad feedback. Denna feedback är en förutsättning för coaching-professionens kontinuerliga utveckling. Även vi coacher behöver ha vass spänstighet i våra möten med såväl framgång som motgång.



Pavla håller även i en fristående kurs på Lunds Universitet med det passande namnet "Personligt ledarskap – för dig som vill utveckla ditt ledarskap". Kursdeltagarna kan bland annat se fram emot att, under 7,5 veckor, få en ökad förståelse för sina egna roller som ledare, samtidigt som de lär sig hur de bättre kan motivera andra.

SYNERGY
HUMAN DEVELOPMENT

Läs mer om Pavlas ledarskapskurs på Lunds Universitet:

<https://www.ism.lu.se/utbildning/fristaende-kurs/personligt-ledarskap-75-hp>

Läs mer om Pavla Kruzela och boka en coach-session:

<http://www.pavlasynergy.se/>

ICF:s (international Coach Federation) hemsida

<http://icfsverige.se/>

Se vad andra säger om Pavlas coaching – på hennes LinkedIn

<https://www.linkedin.com/in/pavlakruzela/>