



**Tror på humankapitalet.** Konsult Tom Nilsson anser att framgångsrika företag måste satsa ännu mer på sin personal.  
Bild: BOSSE NILSSON

# Den svåra konsten att leda andra

**"Framgångar i livet beror på hur känslomässigt intelligenta vi är"**

Kristianstadsbladet 27/1 - 2001

**Känslomässig intelligens är nyckeln till hur du lyckas i livet. Både på jobbet och privat. Det hävdar Tom Nilsson som är konsult i ämnet, och arbetar med ledarskapsutbildning.**

**Och som chef är känslomässig intelligens avgörande för hur du lyckas som arbetsledare, i relationerna till dem du ska leda på jobbet.**

**Carina Nilsson**

044-18 55 81



– 90 procent av våra framgångar i livet beror på hur känslomässigt intelligenta vi är, säger Tom Nilsson. Tom Nilsson är efter många år som chef inom näringslivet,

konsult och utbildare i ledarskapsfrågor. Polisen i Skåne är en av de arbetsplatser där han nyligen utbildat chefer i den svåra konsten att bli bättre på att leda andra.

## **Konsten att leda andra**

För det är en konst att vara en god ledare. Men det är ingen slump att vissa blir bra och andra inte. Nyckeln heter känslomässig intelligens. En intelligens som räknas in bland andra förmågor, som logiskt tänkande, språklig eller musikalisk förmåga.

Men till skillnad från alla andra intelligenser människor har, så kan man hela tiden träna sin känslomässiga intelligens, och bli bättre på att hantera egna känslor, och de känslor som uppstår i relationerna till andra människor, menar Tom Nilsson.

– Känslomässig intelligens

handlar dels om hur man hanterat sig själv, dels om hur man hanterat relationerna till andra. Och det är avgörande för hur man fungerar som chef, eller ledare.

## **Behöver inspiration**

Känslomässig intelligens kan delas in i fem bitar. Självkänedom, självkontroll, självmotivation, social medvetenhet och social kompetens. De tre förstnämnda handlar om hur man hanterat sig själv, de två sistnämnda om hur man hanterat relationerna till andra människor.

– För chefer är självmotivation viktigt. Det finns undersökningar som pekar på att cirka 20 procent av befolk-

*Idag är personalen en kostnad i bokföringen*

ningen kan motivera sig själv. Resterande 80 procent behöver någon som inspirerar dem till att bli motiverade.

Och denna någon ska vara chefen på arbetet.

För en chef är också empati väldigt viktigt.

– Att veta hur var och en av de anställda tänker och att kunna förstå det, är viktigt för att kunna motivera de anställda. För man kan ju inte förändra någon, bara inspirera någon till att förändra sig själv, säger Tom Nilsson.

## **Humankapitalet en tillgång**

Men, för att få fram dessa ledare, krävs också rätt inställning från högsta chefen.

– Om inställningen att hu-

mankapitalet är viktigt, finns från företagsledningen, så går arbetet lättare, säger Tom Nilsson.

Och, finns inte den inställningen, så kan Tom Nilsson med siffror förklara vikten av att ta tillvara de anställdas kompetens.

– Om en duktig anställd, som har hjärtat med sig på arbetsplatsen och engagerar sig, slutar, så kostar det företaget motsvarande fyra årslöner. Den anställdes kunskap sitter inte i väggarna. Den tar han eller hon med sig.

För att råda bot på det, skulle Tom Nilsson gärna se att humankapitalet kom in i den finansiella bokföringen.

– Idag är personalen en kostnad i bokföringen, men det borde betraktas som en tillgång, ett kapital för företaget.

Enligt honom är ett företags

väg till framgång lika med hur man värderar sitt humankapital.

– Man kan inte dela ut en lax till jul och tycka att man har personalvård. Det handlar om vad man gör resterande dagar tolv månader om året.

## **Blir ett självspelande piano**

I en organisation där man däremot lyckats få de anställda att trivas på jobbet och engagera sig i sina uppgifter, så fungerar organisationen som ett självspelande piano, menar Tom Nilsson.

– Då är man heller inte så beroende av omvärlden, konkurrens och trender, spelar mindre roll. För det finns egentligen inga trista arbeten, bara trista arbetsplatser, konstaterar han.