**9 sätt att forma ditt barn till en ledare**

av Patrik Nilsson i [Ledarskap](https://www.foretagande.se/csr) 2019-04-30 14:00 0





av [Patrik Nilsson](https://www.foretagande.se/profil/653-patrik-nilsson)

**Vi önskar nog alla att se våra barn växa upp starka och självständiga som gör att de kan leva väl och med möjligheten att kunna påverka sin omvärld. Förmågan att leda andra människor kan delvis vara medfött (forskarna är inte eniga) men det finns saker vi som föräldrar och vuxna kan hjälpa till med.**

Detta gäller inte bara i relationen till dina barn, utan alla barn du kommer i kontakt med. Dagens barn är morgondagens ledare; allt börjar med vad vi gör här och nu, och det börjar med dig, där du står.

Många gånger är det små saker, små ord och tillrättavisningar som gör den stora skillnaden.

Mycket att vinna

Barn som växer upp i en miljö där de känner sig trygga och älskade försöker sällan göra andra barn illa. Är man trygg i sig själv, behöver man inte trycka ner andra. En sådan uppväxt kan vara den bästa gåva ett barn kan få.

Här är några saker du kan tänka på som sprider ringar på vattnet.

1. Föregå med gott exempel

Dina barn kommer inte göra det du säger, de kommer göra det du gör. Så visa hur slipstenen ska dras.

2. Sluta ge beröm

Denna kan tyckas vara märklig men forskning visar att vi som föräldrar ofta skadar våra barn med för mycket och fel typ av beröm.

Istället för att säga ”vad duktig du är” eller ”du är så smart”, försök istället att visa dina barn hur stolt du är över deras ansträngning och peka på att det gick bra då de tränat och lagt ner mödan. Försök inte lyfta upp dem superstjärnor när du vet att det inte är sant. Alla kan inte vinna och vara bäst, det är ok, ibland vinner man och ibland förlorar man.

I tidskriften [Psychology today](https://www.psychologytoday.com/us/blog/the-power-prime/200909/parenting-dont-praise-your-children) skriver Jim Taylor, Ph.D. följande:

*”Barn behöver inte få veta att det gjort ett "bra jobb!", för när de gjort något bra är det redan självklart. De måste få veta varför de gjorde det bra så att de kan replikera det beteendet i framtiden för att få samma positiva resultat igen.”*

Forskning har visat att hur du berömmer dina barn har ett starkt inflytande på deras utveckling. Columbia University-forskarna Claudia Mueller och Carol Dweck fann att barn som fick beröm för sin intelligens, i stället för deras ansträngningar blev alltför fokuserade på resultat. De hade sedan det betydligt svårare att hantera misslyckanden samtidigt som de inte trodde att de själva kunde förändra och påverka utgången. Det gjorde att framtida prestationer gick sämre.

Som Dweck uttrycker det:

*"Att berömma barn för deras intelligens gör dem rädda för svårigheter då de börjar jämföra misslyckande med dumhet."*

För mycket beröm av något slag kan också vara ohälsosamt. Forskning har visat att elever som fick mycket beröm var mer försiktiga i sina svar på testfrågor, hade mindre självförtroende när de svarade, var mindre ihållande i svåra uppdrag och mindre villiga att dela sina idéer.

Så kortfattat ska du aldrig ge beröm för saker barn inte själva har kontroll över, t ex intelligens och utseende. Du bör istället rikta ditt beröm till områden där dina barn har möjlighet att själva påverka t ex attityd, personligt ansvar, engagemang, disciplin, empati, kärlek och respekt.

Se även: [Bakom varje framgångsrik person finns en tjatande mamma](https://www.foretagande.se/trender-livsstil/bakom-varje-framgangsrik-kvinna-finns-en-tjatande-mamma)

3. Lägg mindre fokus på barnets personliga framgång

Det är lätt att tro att om barnet lär sig att prestera bra så blir det en högpresterande individ i vuxen ålder. Men det kan leda till besvikelse.

Ledarskap handlar om att omge sig med bra människor för man inser att man inte kan göra allt själv. Individen är aldrig så stark som en grupp människor som hjälps åt. Som exempel kan vi ta Zlatan. Han lyfts fram som en stjärna och hans individuella prestationer är viktiga. Men hans roll som ledare är kanske ännu viktigare då han får andra i hans omgivning att lyfta sig själva och göra de framspelningar som krävs.

4. Uppmuntra gruppaktiviteter

Alla former av aktiviteter är bra, särskilt när barnet är en del av en grupp. Det kan vara idrott, kör, scouterna, ja vad som helst. Barn lär av varandra genom att iaktta och delta och de lär sig att lagarbete oftast ger bäst resultat.

5. Lär barnen att planera

Med enkla tekniker som kalender och att-göra-listor ökar fokus samtidigt som man får en bättre struktur och slipper att glömma saker. Detta är viktigt oavsett om man är person som har svårt att planera och organisera eller om man har lätt för det.

6. Risk och misslyckande är viktiga läromästare

Att hantera misslyckande är en del av livet och något en ledare måste behärska väl.

För att misslyckas måste man ta risker. Då lär barnet sig att kalkylera risken, samtidigt som den framtida ledaren förstår att det inte är så farligt att misslyckas. Så skydda inte barnen från att försöka och misslyckas. Lär dem istället att försöka igen och testa nya vägar för att nå fram.

Gå heller inte emellan och försök lösa problem åt barnet, lär hellre barnet att lösa sina egna problem. Det räcker att du är där som ett stöd, att du visar att du bryr dig.

7. Våga säga nej

Tålamod och förmågan att skjuta på belöningar är nödvändigt för att nå framgång i livet. Barn behöver lära sig att det är värt att arbeta hårt för de saker man vill ha i livet.

För att citera [Travis Bradberry](https://www.entrepreneur.com/article/249015):

*“Att säga nej till dina barn kommer att göra dem besvikna en stund, men de kommer över det. De kommer aldrig över att bli bortskämda.”*

8. Uppmuntra hårt arbete

Trägen vinner, heter det. För även om barnet (eller man själv som vuxen för den delen) har svårt att hitta sin talang och vad man tycker är roligt, så belönar sig alltid hårt arbete.

9. Du är inte perfekt…

… försök inte heller visa det. Du kommer att tappa tålamodet, bli arg, göra fel och säga fel saker som du sedan ångra. Men barn förstår det. Du visar då samtidigt att du är mänsklig och vi följer inte ledare som inte är autentiska. Visa att du gjorde fel, säg det, säg förlåt – en finare lärdom kan du knappast ge dina barn.

Taggar:

* [ledarstil](https://www.foretagande.se/tag/ledarstil)

* [ledarutveckling](https://www.foretagande.se/tag/ledarutveckling)

Visa kommentarer 0

**MEST LÄST**

[[](https://www.foretagande.se/bokforing/14-avdrag-i-aktiebolag-och-enskild-firma-du-inte-vill-missa)](https://www.foretagande.se/bokforing/14-avdrag-i-aktiebolag-och-enskild-firma-du-inte-vill-missa)

[14 avdrag i aktiebolag och enskild firma du inte vill missa](https://www.foretagande.se/bokforing/14-avdrag-i-aktiebolag-och-enskild-firma-du-inte-vill-missa)

av [John Knutsson](https://www.foretagande.se/profil/22651-john-knutsson) i [Bokföring](https://www.foretagande.se/ekonomi/bokforing)

[[](https://www.foretagande.se/skriva-en-affarsplan)](https://www.foretagande.se/skriva-en-affarsplan)

[Skriva en affärsplan](https://www.foretagande.se/skriva-en-affarsplan)

av [Redaktionen](https://www.foretagande.se/profil/63-redaktionen) i [Affärsplanen](https://www.foretagande.se/starta-eget/affarsplanen)

[[](https://www.foretagande.se/dina-pengar/14-kreativa-satt-att-tjana-pengar-pa)](https://www.foretagande.se/dina-pengar/14-kreativa-satt-att-tjana-pengar-pa)

[14 kreativa sätt att tjäna pengar på](https://www.foretagande.se/dina-pengar/14-kreativa-satt-att-tjana-pengar-pa)

av [Patrik Nilsson](https://www.foretagande.se/profil/653-patrik-nilsson) i [Dina pengar](https://www.foretagande.se/ekonomi/dina-pengar)

[[](https://www.foretagande.se/inspiration-innovation/18-saker-om-kreativa-manniskor-du-bor-kanna-till)](https://www.foretagande.se/inspiration-innovation/18-saker-om-kreativa-manniskor-du-bor-kanna-till)

[18 saker om kreativa människor du bör känna till](https://www.foretagande.se/inspiration-innovation/18-saker-om-kreativa-manniskor-du-bor-kanna-till)

av [Redaktionen](https://www.foretagande.se/profil/63-redaktionen) i [Inspiration & Innovation](https://www.foretagande.se/starta-eget/inspiration-innovation)

**GÖR SOM +140K ANDRA!**

Formulärets överkant

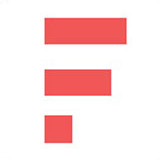
Anmäl dig till vårt kostnadsfria nyhetsbrev så bjuder vi på en SPECIALRAPPORT med 5 hemligheter de flesta affärsutvecklare och företagare inte känner tillSkicka

Formulärets nederkant

[**En bra chefs 5 viktigaste egenskaper**](https://www.foretagande.se/en-bra-chefs-5-viktigaste-egenskaper)

av Redaktionen i [Ledarskap](https://www.foretagande.se/csr)





av [Redaktionen](https://www.foretagande.se/profil/63-redaktionen)

**Bra chefer utmärker sig oftast med några speciella egenskaper. Genom att konsekvent följa dessa chefsegenskaper så kommer du att få de resultat du vill från såväl dina anställda som med ditt företag.**

Jeff Haden är en välkänd författare av affärsböcker. Han har lärt sig mycket av det han kan om affärer, chefskap och entreprenörskap när han arbetade sig upp inom tillverkningsindustrin. Allting annat har han plockat upp när han har spökskrivit böcker för några av de smartaste ledare han känner till i näringslivet.

Här nedan kommer Jeff Hadens fem bästa tips om viktiga *egenskaper* hos en *bra chef* och ledare.

Vad är en bra chef?

**En bra chef** levererar inte enbart goda resultat – de bästa cheferna är bra tack vare sina handlingar. Ofta är den bästa chefen just den chef som är mest omtyckt av sina anställda. Ifall man satsar på sitt ledarskap och på att vara en rättvis, tydlig och engagerad chef så kommer framgångarna som en naturlig följd. Medarbetare som trivs på företaget och som känner sig sedda av sin chef är beredda att göra det där lilla extra för att företaget ska kunna nå framgång. Det blir en win-win-situation där alla blir framgångsrika, såväl dina anställda som du och ditt företag.

Se även: [Så upptäcker du och gör dig av med en dålig chef](https://www.foretagande.se/ledarskap/dalig-chef-sa-upptacker-du-och-gor-dig-av-med-chefen/)

1. Utveckla varje anställd

Som chef kan du välja att lägga din huvudfokus på att sträva efter resultat, skapa mål och delmål och sedan försöka slå knut på dig själv för att uppnå målen. Men genom att göra det så sätter man allt som oftast käppar i hjulet för sig själv. Utan framgångsrika medarbetare så kan det fokus du lägger på mål och medel aldrig löna sig fullt ut.

Dina anställda kommer bara att kunna lyckas nå de mål som de är kompetenta nog att nå. Det är ditt jobb att se till att medarbetarna utvecklas och blir mer kompetenta, så att du och ditt företag därefter kan sträva allt högre. Du måste alltså se till att erbjuda den utbildning och coachning som dina medarbetare behöver och förtjänar.

Du måste också skapa personliga mål för varje medarbetare som ligger i linje med företagets mål. På så sätt kommer medarbetarna att sträva efter att nå sina personliga mål och som en logisk följd kommer då företagets måluppfyllelse. På så sätt kommer du dit du vill samtidigt som du har engagerade, motiverade och nöjda medarbetare.

Det första rådet från Jeff Haden är således att man som chef bör tillbringa merparten av sin tid åt att utveckla sina medarbetare, vilket kommer att göra att företagets mål blir en naturlig följd. Dessutom är det så mycket roligare att ägna tiden åt medarbetarna än åt tråkiga papper.

2. Hantera alla konflikter omedelbart

Nästa råd från Jeff Haden är att hantera alla problem och konflikter så fort de uppstår. Små eller stora problem uppstår förr eller senare på alla arbetsplatser. Det är inget man kan göra något åt. Det man däremot kan förändra är hur man hanterar problemen. Jeff Haden råder alla chefer att ta itu med problemen direkt – inget kan förstöra arbetsmoralen mer än konflikter på arbetsplatsen. Oavsett om det handlar om konflikter mellan anställda eller mellan avdelningar så har konflikterna en negativ påverkan på de anställdas motivation, entusiasm och engagemang.

Dessutom är det faktiskt så att problem sällan försvinner av sig själv. Snarare är det så att små problem nästan alltid växer och blir större. Inte nog med det – om du som chef ignorerar en konflikt så kan det leda till att dina anställda förlorar respekten för dig, och utan att ha respekt från medarbetarna kommer det att bli svårt att leda företaget på ett bra sätt. Så hoppas aldrig på att konflikter ska försvinna av sig själv, eller att någon annan kommer att ta hand om dem. Se istället till att ta hand om varje konflikt direkt när de uppstår, oavsett hur liten konflikten är.

Relaterad läsning: [Välbeprövade tekniker för lyckad konflikthantering](https://www.foretagande.se/ledarskap/konflikthantering-effektiva-satt-hur-du-hanterar-en-konflikt/)

3. Se till varje individ

Varje arbetsplats har någon anställd som ses som den svaga länken. Kanske någon som har misslyckats med en uppgift, gjort bort sig under ett möte, eller som bara tappat gnistan. Denna person kan komma att ses som teamets svaga länk såväl av sina kollegor som av dig som chef. Det finns ett gammalt talesätt som säger att ingen kedja är starkare än sin svagaste länk och denna bild stämmer otroligt bra in på företag. Du måste därför identifiera vem eller vilka medarbetare som det här handlar om och engagera dig lite extra i dem. Det kommer du att vinna mycket genom att göra.

Men tänk då på att inte omedelbart göra dig av med dessa personer, vilket kanske oftast är chefens första tanke. Lägg först ner lite tid på att försöka hjälpa den anställde som det handlar om. Ta en pratstund med medarbetaren där du försöker ta reda på vad det är som gör att han eller hon inte längre har den rätta gnistan kvar. Därefter funderar ni tillsammans på hur ni kan gå vidare. Försök inge förtroende. Visa att du kommer att finnas där hela vägen. Kanske tycker du att det känns meningslöst att satsa en massa tid åt en enda medarbetare, som dessutom knappt ens känns värd den tiden. Men tänk på att de andra medarbetarna, de länkar i kedjan som fungerar som de ska, inte alls behöver lika mycket av din tid. De har redan den gnista som krävs för att arbetet ska flyta på.

Den svagaste länken är däremot en bromskloss som gör att prestationen på arbetsplatsen försämras. Genom att satsa på den eller de medarbetarna kommer det att bli en avsevärd skillnad. Dessutom har du chansen att göra en stark inverkan på en medarbetares liv och det finns det inget som kan slå. Du kan som extra bonus skapa dig en ambassadör som pratar väl om både dig och bolaget, i all framtid.

4. Framhäv medarbetarna, inte dig själv

Som chef kanske du kan komma undan med att vara självisk en eller möjligen två gånger. Sedan är det nog. Jeff Hadens fjärde tips är att aldrig ställa dig främst i rampljuset. Det är lätt hänt att man som chef gratulerar sina medarbetare för en prestation – för att efter en kort stund börja diskutera sin egen roll i det hela. Men när du är på väg att göra det nästa gång, ta då ett steg tillbaka. Om någon av dina anställda blir framgångsrik, så är det din medarbetare som ska uppmärksammas och gratuleras, inte du. Du har ju bara gjort ditt jobb, precis som en bra chef ska göra. Även om det är din förtjänst att medarbetaren har lyckats så behöver du inte framhäva det. Om du är ödmjuk kommer du också att få din ära för detta så småningom. Dessutom är det ju faktiskt så att om dina anställda utmärker sig, så kommer även du som chef att utmärka dig. Och om ditt team lyckas, så kommer även ditt företag att lyckas.

5. Glöm aldrig din bakgrund

Jeff Hadens femte tips för en bra chef är att man aldrig ska glömma sin bakgrund. Han ger också ett exempel för att illustrera detta. Om du skulle se en berömd idrottsman avfärda en person som ber om hans autograf så skulle du kanske tänka ”ifall jag vore den berömda idrottsmannen så skulle jag aldrig göra sådär”. Men är det verkligen sant? Det kanske du visst skulle göra. Tänk på att för vissa av dina medarbetare så är du som är den som har stjärnstatus. Åtminstone när det gäller jobbet. Det är ju du som är den ansvarige. Det är du som är chefen, företagsledaren, personen med den högre positionen. Kanske till och med du som har det drömjobbet som din medarbetare strävar efter att själv få en gång.

Det är därför vanligt att många medarbetare försöker tillbringa sin tid med dig. Du kanske tycker att de kommer till dig med betydelselösa ärenden, dumma frågor och rena självklarheter, men egentligen är det ofta så att de bara vill spegla sig en stund i din stjärnglans och bli sedda av dig eftersom du är deras idol, om än i det lilla.

Om detta händer så har du två val. Antingen kan du snoppa av din medarbetare, precis som idrottsmannen gjorde med personen som ville ha hans autograf. Eller så kan du se ögonblicket i dess rätta betydelse, nämligen som en chans att inspirera, motivera och engagera en medarbetare. Kanske också ge honom eller henne tips för framtiden och möjlighet till personlig utveckling. Ju högre position du själv får, desto större påverkan kan du göra och desto större blir också ditt ansvar att göra denna uppoffring.

Källa: Inc.com

Taggar:

* [chefsutveckling](https://www.foretagande.se/tag/chefsutveckling)

* [chefskap](https://www.foretagande.se/tag/chefskap)

* [ledarutveckling](https://www.foretagande.se/tag/ledarutveckling)

* [personalfrågor](https://www.foretagande.se/tag/personalfragor)
* [personlighetstest](https://www.foretagande.se/tag/personlighetstest)

* [coaching](https://www.foretagande.se/tag/coaching)

Visa kommentarer 0