

NR 1 / 2019
VINTER
VOL 14

EN NÄTTIDNING FÖR PROFESSIONELLA COACHER



GROW

MAGAZINE



TEMA:
KULTURMÖTEN



s 24
ATT VÅGA BRYTA MOD

MARIA KEMPE,
REGIONCHEF IM,
FIL KAND SOCIALANTROPOLOGI,
DESIGNER



s 36
MIN VISION:

**ETT MÄNSKLIGARE
SAMHÄLLE FÖR ALLA**

RONI HANIKKA, BOENDECOACH,
STOCKHOLMS STADSMISSION



s 54
**VAD SOM
BÖRJADE
MED TRE
ENAR**

SLUTADE MED VÄNSKAP
CECILIA SVENSSON, COACH,
FÖRFATTARE & FÖRELÄSARE



s 76
**VI ÄR ALLA
PRÄGLADE
AV DEN**

KULTUR VI TILLHÖR
ELISABETH BRAGE,
LEDARSKAPSKONSULT, COACH



s 96

ORGANISATIONSKULTURER

ANNA ERIKSSON,
BETEENDEVETARE, COACH



s 112
**BERÄTTELSEN OM MIG
- ELLER DIG?**

JOHANNA NILSSON,
BETEENDEVETARE, COACH

s 14

**DONNA EDEN &
ENERGIMEDICIN**

av CHRISTINA RAHMN
PSYKOLOG,
ORGANISATIONSKONSULT



s 32

**VAD HAR COACHINGEN
FÖR SYFTE I VÄRLDEN?**

KRISTIAN HOLLÅS ERIKSSON
COACH, STYRELSELEDAMOT RK &
FOOD2CHANGE



s 48

HAWK IS IN THE HOUSE!

HÅKAN WALLENIUS, JOURNALIST
& REDAKTÖR, KONSULT, COACH



s 56

**OLIKHETER - FÖRDELAR
OCH NACKDELAR**

LARS-ERIC UNESTÅHL



s 66

COACHING DIVERSITY

JONATHAN PASSMORE,
PSYKOLOG, COACH, DIRECTOR OF
HENLEY CENTRE FOR COACHING,
ENGLAND



s 84

KULTURMÖTEN I COACHING

LENA GUSTAFSSON, COACH,
VICE ORDFÖRANDE ICF SVERIGE



s 92

**ARBETSPLATSEN - EN FANTASTISK
ARENA FÖR SPRÅKUTVECKLING**

KARIN MATTSSON, COACH,
VERKSAMHETSUTVECKLARE



ALLTID
I
GROW
MAGAZINE

TEMA
för fokuserad
fördjupning

GROW / SPANING
nedslag i det som
gror just nu - idéer,
företeelser människor

TIPS & TRICKS
idéer till professionell
utveckling

I COACHENS
VERKTYGSLÅDA
teori, metoder,
modeller

TANKAR FRÅN EN
COACH
tankar och funderingar
från gästande coacher

BRANSCHNYHETER
nytt inom coach-
samfundet

KARRIÄR
forum för
jobbdiskussion
coacher emellan

UR ARKIVET
personer, idéer,
händelser

RETREAT
platser i världen
för inspiration,
tankar, avkoppling

GROWING / INSIKT
saker som berör





TEMA: KULTURMÖTEN

P PERSPEKTIV

- 04 ANNONSER
- 10 GROW / SPANING
- TEMA: KULTURMÖTEN
- 14 DONNA EDEN & ENERGIMEDICIN
Christina Rahmn, psykolog & organisationskonsult
- 24 ATT VÅGA BRYTA MOD
Maria Kempe, regionchef IM - Individuell Människohjälp, fil kand socialantropologi, designer, entreprenör
- 32 VAD HAR COACHING FÖR SYFTE I VÄRLDEN?
Kristian Hollås Eriksson, coach, styrelseledamot Röda Korset Integration i Västerås samt food2change
- 36 MIN VISION: ETT MÄNSKLIGARE SAMHÄLLE FÖR ALLA
Roni Hanikka, boendecoach, Stockholms Stadsmission
- 42 HAWK IS IN THE HOUSE!
Håkan Wallenius, journalist & redaktör, konsult, coach
- 46 VAD SOM BÖRJADE MED TRE ENAR - SLUTADE I VÄNSKAP
Cecilia Svensson, coach, författare & föreläsare
- 56 OLIKHETER - FÖRDELAR OCH NACKDELAR
Lars-Eric Uneståhl, fil dr i psykologi, grundare av Skandinaviska Ledarhögskolan och Scandinavian International University

66 COACHING DIVERSITY
Jonathan Passmore, PhD in Psychology, Director of Henley Centre for Coaching, University of Reading, England

76 VI ÄR ALLA PRÄGLADE AV DEN KULTUR VI TILLHÖR
Elisabeth Brage, ledarskapskonsult internationella relationer, coach

84 KULTURMÖTEN I COACHING
Lena Gustafsson, coach, vice ordförande ICF Sverige, ordförande i Företagarnas branschförbundsråd

92 ARBETSPLATSEN - EN FANTASTISK ARENA FÖR SPRÅKUTVECKLING
Karin Mattsson, coach, verksamhetsutvecklare språk & kommunikationsutveckling

96 ORGANISATIONS- KULTURER
Anna Eriksson beteendevetare, coach

K KARRIÄR

100 BRANSCHNYHETER

V VERKTYG

74 TIPS & TRICKS För professionell utveckling: INTERKULTURELL KOMPETENS & KOMMUNIKATION

82 I COACHENS VERKTYGSLÅDA Teori & Metod: COACHING ÖVER KULTURGRÄNSER

A AVTRYCK

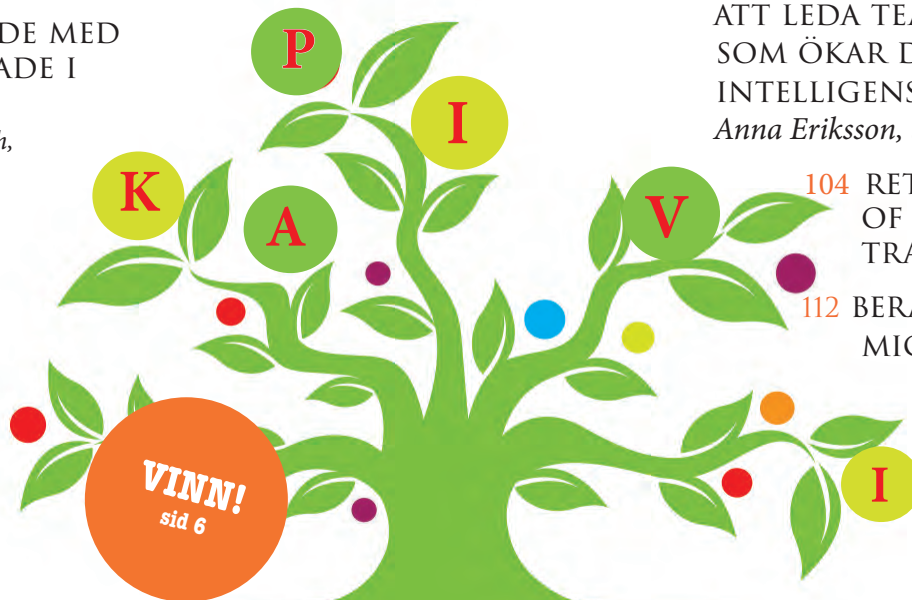
109 IN MEMORIAM: CHRISTINA LAGNELIUS
Emma Persson, coach, styrelse- ordförande CoachCompanion

I INSPIRATION

102 BOKRECENSION: ATT LEDA TEAM - 60 TIPS SOM ÖKAR DIN SYSTEM- INTELLIGENS
Anna Eriksson, beteendevetare, coach

104 RETREAT: CENTER OF EXCELLENCE TRAINING,

112 BERÄTTELSEN OM MIG - ELLER DIG?
Johanna Nilsson, beteendevetare, coach





Eden Energy Medicine

"Empowering people with the tools to heal themselves is my passion."

— Donna Eden



Donna Eden

internationellt välkänd energimedicerterapeut och författare

Kommer äntligen
till Sverige!

Lär dig enkla, snabba och praktiska övningar som hjälper dig att:

- Bli piggare, friskare och gladare
- Minska stress och smärta
- Komma i balans på många sätt!

Stockholm: 26 februari 2019, kl 18-21

Malmö: 1 mars 2019, kl 18-21

För mer information och biljetter: www.HealingChange.se/donna-eden

GROW MAGAZINE

TIDIGARE NUMMER:

.....

* **PROFESSION COACH**

- VOLYM 1 -

* **EMPATI, EMOTIONELL INTELLIGENS & COMPASSION**

- VOLYM 2 -

* **SJÄLVINSIKT**

- VOLYM 3 -

* **LYCKA, HAPPINESS & POSITIV PSYKOLOGI**

- VOLYM 4 -

* **UTBILDNING & LIVSLÅNGT LÄRANDE**

- VOLYM 5 -

* **TID**

- VOLYM 6 -

GROW MAGAZINE

TIDIGARE NUMMER:

.....

* **KREATIVITET**

- VOLYM 7 -

* **HÄLSA & LIVSKVALITÉ**

- VOLYM 8 -

* **VÅR HJÄRNA**

- VOLYM 9 -

* **INRE & YTTRE RESOR**

- VOLYM 10 -

* **KOMMUNIKATION**

- VOLYM 11 -

* **STRESS & SINNEN**

- VOLYM 12 -

* **FRAMGÅNG & MOTGÅNG**

- VOLYM 13 -

VILL DU OCKSÅ ANNONSERA I GROW MAGAZINE?

MAILA: info@growmagazine.se FÖR MER INFORMATION

PROFESSIONAL CERTIFICATE
IN COACHING



Driven by research, inspired by people.

Broaden your knowledge, understanding and skills with the **Henley Professional Certificate in Coaching**, and develop a psychological mind-set which creates wider possibilities for behavioural change.

This **triple-accredited coaching programme** with **world-class faculty** is available in Finland and the UK.

Next intake starts April 2019.

To find out more, contact us at henleyinfo@henley.fi or visit henley.fi/coaching.



Where business comes to life



VINN! EN POSTER!

» Jag ogillar allt indelande av människor efter nationer och raser. «

ASTRID LINDGREN

Astrid Lindgren är ju mest känd som omtyckt barnboksförfattare inte bara i Sverige utan också runt om i världen. Mindre känt är kanske hennes engagemang för jämlikhet och barns rättigheter och att hon var en övertygad humanist med stort civilkurage. Hon stod för sina åsikter.

Till GROW magazines poster på temat KULTURMÖTEN har vi därför också valt ett citat av Astrid Lindgren eftersom GROW magazine delar hennes humanistiska värderingar. Fotot på postern har GROWs redaktör Lena Weesar tagit under en resa i Himalaya för ett antal år sedan.

VILL DU VINNA DEN?

Skicka då ett mail före den 7 april till:

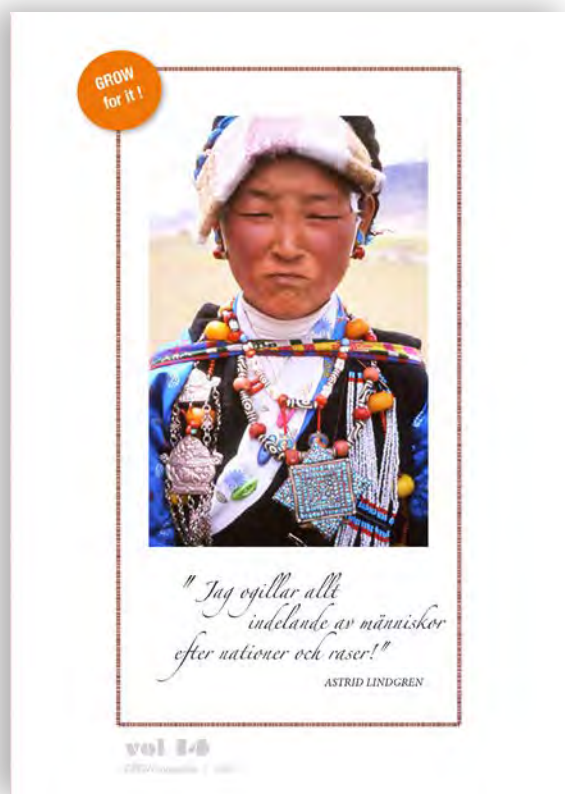
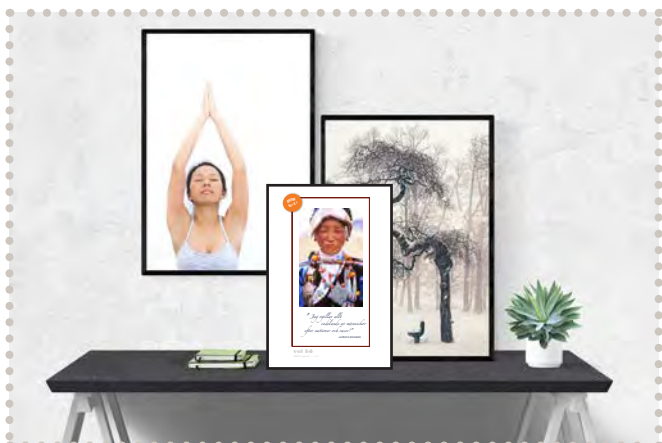
info@growmagazine.se

och skriv **VINNARE!** på ämnesraden.

Då kommer du också per automatik med i GROW magazines prenumerationslista, helt kostnadsfritt. Om du inte redan är det, förstås. Som prenumerant kommer du att få tidningen direkt i din mailbox 4 gånger om året, vinter, vår, sommar, höst och GROWs nyhetsbrev. Lite då och då.

Hur stor postern är?

Jo, den är i A3-format, 297 x 420 mm.



Grattis!

LISA CARLSSON i Stockholm, vinnare av förra numrets poster på temat FRAMGÅNG & MOTGÅNG

"Mitt i svårigheterna finns möjligheterna" / Albert Einstein

GROW MAGAZINE



incheckning

KULTURMÖTEN ...

DET ÄR INTE HELT LÄTT att ta sig över gatorna i Kathmandu. Det finns inga övergångsställen, inga trafikljus, här och var står en polis och dirigerar trafiken i de större trafikorsningarna men det är allt. Och trafiken är tät. Motorcyklar gasar på i svärmar. Bilar kryssar fram bland bussar och pickups. Så fort man tycker sig se en lucka i trafiken dyker en motorcykel upp. Eller en lastbil. Eller något annat på fyra hjul eller två.

Och där stod jag och skulle gå över gatan. I Kathmandu, i Nepal.

Att vänta på att någon ska stanna till för att släppa över en, nej, det gör sig inte. Då får man stå där man står. Och jag hade stått där jag stod på Pulchowk Road i minst en kvart. Försökt ta mig över men snabbt ändrat mig när motorcyklar kommit farande över backkrönet. Det kändes minst sagt hopplöst.

Två kvinnor gick förbi mig. De skulle också gå över gatan. "Jag tar rygg på dem", tänkte jag desperat, och det gjorde jag. När vi kommit några steg ut i trafiken vände sig en av dem mot mig. Förvånat. "Afraid", sa jag. Hon skrattade och tog mig i handen. Så gick vi där, hand i hand, lugnt vaggandes fram mitt i trafiken på Pulchowk Road och alla motorcyklar, bilar och bussar stannade upp för oss.

REDAKTION

ANSVARIG UTGIVARE & REDAKTÖR:

Lena Weesar · lena@growmagazine.se

ANNONSBOKNING:

maila: info@growmagazine.se
för mer information

GRAFISK FORMGIVNING & BILDREDAKTÖR:

Lena Weesar · lena@growmagazine.se

MEDVERKANDE ARTIKELFÖRFATTARE I DETTA NUMMER:

Christina Rahmn, Roni Hanikka,
Lars-Eric Uneståhl, Jonathan Passmore,
Lena Gustafsson, Karin Mattsson,
Anna Eriksson, Emma Persson,
Johanna Nilsson

KONTAKT:

info@growmagazine.se
growmagazine.se

Omslag & Foto: Lena Weesar

Samtligt material i GROW magazine är redaktionellt om ej annat är angivet. GROW magazine är en digital kvartals-tidskrift som vänder sig till professionella coacher men även alla intresserade av coaching, personlig utveckling och närliggande områden. Med fokus på coaching tar GROW magazine även upp livsstils- och samhällsrelaterade frågor i stort med förhoppning att inspirera och ge idéer. Tidskriften GROW magazine ges ut av Vox Orange Stockholm, Artillerigatan 91, 115 30 Stockholm.
Kontakt: voxorange@mail.com

DET ÄR ALLTSÅ SÅ man gör för att korsa en gata i Kathmandu. Man går bara lungt, men bestämt, och tar sin plats bland bilar, bussar och motorcyklar. Det fungerar. Ingen tutar. Ingen blir irriterad. Och ingen verkar bli påkörd. Man lämnar plats åt varandra. Man är uppmärksam mot varandra och man tar hänsyn utan, vad det verkar, trafikregler som föreskriver hur man ska bete sig. Och att störst går först, det verkar alls inte gälla, inte i Kathmandu, i Nepal.

JAG HAR ALLTSÅ VARIT UTE OCH REST nu i början av året. Mött fantastiskt fina och intressanta människor, fått nya vänner och sett nya platser. Det kan du läsa till en del om i det här numret av GROW magazine. Kulturmöten är ju huvudtemat, och att just möta andra kulturer och nya människor är bland det mest spännande jag vet. Det intressanta är ju också att man får perspektiv på sig själv och varifrån man kommer när man möter andra.

Eller vad säger du själv?

Trevlig läsning!

LENA W

Lena Weesar - redaktör & ansvarig utgivare - lena@growmagazine.se -



ANNONSERA I GROW MAGAZINE?

MAILA: info@growmagazine.se FÖR MER INFORMATION!

Discover LADAKH With

- .Trekking**
- .Sight Seeing**
- .Jeep Safari**
- .Heritage Tour**
- .Culture Exchange**
- .Community Service**
- .Home Stay**
- .Expedition**



Ethical Himalaya Travels
rediscover the himalayas



Address:
Gangba Complex,
Changspa Road
Near Moravian Mission School
Leh, Ladakh

Contact Details
+91 – 9419220079
E.Mail Id :
info@ethicalhimalaya.com

www.ethicalhimalaya.com



*ethical
Himalaya*

ethicalhimalaya.com
info@ethicalhimalaya.com





4th World Congress on Excellence in Sport & Life.



2019 HIGHLIGHT!

HÖGSKOLAN I GÄVLE

12-16 JUNI 2019

VÄRLDSKONGRESS * MIND TRAINING

FOR A BETTER WORLD AND A BETTER LIFE

En synnerligen kompetenshöjande kongress där över 70 experter från hela världen presenterar och demonstrerar olika former och metoder i Mind Trainings. Alla med syfte att hjälpa människor till ett bättre liv och med tillämpningar inom alla områden i livet.

FÖRKONGRESS FÖR COACHER - Den 11 juni arrangeras en coachingdag för coacher från hela världen och med föreläsare från nio länder.

Du är välkommen att anmäla dig till denna dag även om du inte har möjlighet att delta i Världskongressen som börjar dagen efter, den 12 juni.

TVÅ SKÄL ATT ANMÄLA DIG NU - om du inte redan gjort det!

- Begränsat antal platser (i högskolans hörsalar)
- Som **GROW magazines läsare får du 20% rabatt** på kongressavgifterna både till kongressen Mind Training den 12 - 16 juni och till Coachingkongressen den 11 juni, detta om du anmäler dig innan den 15 mars - **ange GROW i anmälan** så får du en faktura med 20% rabatt.

ETT UNIKT TILLFÄLLE att knyta nya vänskapsband med deltagare från hela världen.

DELTAGARCERTIFIKAT ges till deltagarna i båda kongresserna (värdefullt för ditt CV).

VÄLKOMMEN! Lars-Eric Uneståhl, Scandinavian International Univeristy

ANMÄLAN OCH INFORMATION:

www.wcecongress.com - contact@wcecongress.com

* **VÄRLDSKONGRESSEN** har funnits sedan 1991 och ägt rum på universitet i USA, Kanada, Ryssland, Kina, Indien med flera länder. I år är det första gången vi kopplar temat Mind Training for Excellence till vår vision om en bättre värld.

GROW / SPANING



NEDSLAG I DET SOM GROR JUST NU - IDÉER, FÖRETEELSER, MÄNNISKOR



660 000 UTLANDSSVENSKAR

i världen - drygt 7% av Sveriges befolkning

DET ÄR INTE BARA människor från andra länder som invandrar till Sverige - många svenskar bosätter sig, och utvandrar, också utomlands.

UTLANDSSVENSK, det är enligt svenska myndigheter en svensk medborgare som är folkbokförd i utlandet.

NÄR FÖRENINGEN SVENSKAR I VÄRLDEN gjorde en kartläggning 2015 bodde drygt 660 000 svenskar utomlands, motsvarande ca 7% av Sveriges befolkning, vilket var en ökning med 100 000 personer sedan föreningens kartläggning 2011. 660 000 personer - det är lika många människor som det bor i Lappland, Norrbotten, Västerbotten och Jämtland tillsammans. Idag, 2019, är siffran förmodligen inte mindre.

MEN DET FINNS ett stort mörkertal eftersom alla som flyttar från Sverige inte anmäler det. Det finns heller inte någon myndighet med fullständiga uppgifter om antalet utlandssvenskar. Skatteverket vet hur många som flyttat ut, pensionsmyndigheten hur många som får pension i utlandet och centrala studiemedelsnämnden hur många svenskar som får studiemedel utomlands.

Många ambassader har så kallade "svensklister" så att ambassaderna ska kunna få kontakt med svenskar som befinner sig i landet vid en eventuell krissituation. Men anmälan är frivillig och långt ifrån alla anmäler sig.

NORGE, SPANIEN, STORBRIITANNIEN OCH USA är de fyra största länderna dit svenskar flyttar.

I Oslo och London tillsammans bor det sannolikt omkring 150 000 svenskar, förhållandevis yngre. Spanien, Thailand och Portugal har en ökande svensk befolkning och de är äldre - här väljer svenskar att bosätta sig efter pensioneringen.

VILKA ÄR DÅ UTLANDSSVENSKARNA? OCH VARFÖR HAR DE FLYTTAT UT FRÅN SVERIGE?

MAJORITETEN är högutbildade med examen från universitet/högskola och man bor företrädesvis i en storstad eller i en förort till en storstad. Den vanligaste orsaken att man flyttat ut är att man gjort det genom arbetet, att man har en partner eller släkt som bor i landet alternativt att man är medföljande. En stor andel utlandssvenskar uppger att de flyttat ut därför att de blivit förtjusta i landet, har anknytning dit eller ville förverkliga en dröm. Studier är en annan orsak likaså att driva företag och få mer förmånligare villkor för sitt företagande. Att man inte trivs i Sverige uppger färre som en orsak till att flytta utomlands. ●

Källor: Svenskar i utlandet (2015), Svenska utlandsröster (2016)



GROWING - VÄLMÅENDE-EKONOMI / NÖJDA MEDARBETARE

BÖRSNOTERADE FÖRETAG med mest nöjda medarbetare - högre medarbetarindex - har också stigande aktiekurser. Vilket betyder att man, om man investerar i aktier, bör satsa på de bolag som har högt engagemang hos de anställda för att få bäst utdelning på sina investeringar. Enligt Veckans Affärer.

GROWING - CIRKULÄR EKONOMI/ SECOND HAND

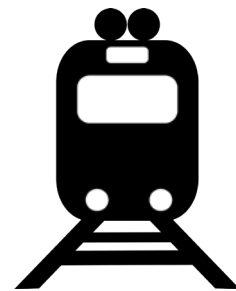
FÖRRA ÅRETS JULKLAPP var det återvunna plagget, vilket speglar den tid vi lever i - svenska konsumenter intresserar sig alltmer för nya hållbara alternativ och engagemanget och oron för klimat och miljö ökar. Den cirkulära ekonomin, med återvinning där vi använder våra saker och kläder så länge som möjligt för att sedan återvinna dem igen när de är förbrukade, som i ett kretslopp, är här. Som en reaktion mot den linjära ekonomin där vi köper, (förhoppningsvis) sliter och sedan slänger.

Men enligt en undersökning använder 7 av 10 svenskar knappt hälften av alla sina kläder. Om man vill få ordning på sin garderob och "aktivera" den, också med secondhand, kan man gå en microkurs hos Myrorna. Och de har också en kurs där man lär sig handla secondhand smart. Kurserna är gratis och ges via mail.

Källa: myrorna.se



GROWING - TÅGRESOR / FLER VILL SKIPPA FLYGET FÖR TÅGET!



NÄR RESEMAGASINET VAGABOND gav ut sitt specialnummer TÅGRESOR i slutet av förra året såldes det slut direkt i Pressbyrån på flera orter i landet. Facebookgruppen TÅGSEMESTER "för folk som vill resa hållbart med tåg" har idag över 60 000 medlemmar. Dagens Nyheter ordnar tågcharter i Europa för sina läsare med stopp i olika städer där fokuset ligger på kultur, klimat och politik och allt fler företag uppmanar sina medarbetare att ta tåget istället för flyget på tjänsteresor i den mån det är möjligt.

Vi blir alltmer miljömedvetna och vill ta tåget istället för flyget.

Läs också GROW magazine vol 10, FÖR DEN SOM RESER ÄR VÄRLDEN VACKER med resenären Per J Andersson, journalist och redaktör på Vagabond - här!

BUDGET

GROWING - ATT MÄTA VÄLMÅENDE / "VÄLMÅENDEBUDGET"

VÄRLDENS YNGSTA PREMIÄRMINISTER, JACINDA ARDERN, Nya Zeeland, har infört ett nytt sätt att mäta utvecklingen i Nya Zeeland som inte bara handlar om ekonomisk tillväxt. Från och med i år kommer Nya Zeelands regering att presentera en "välmåendebudget" för att mäta vilken effekt långsiktiga politiska mål har på landets befolkning. Även om arbetslösheten är låg i Nya Zeeland (3,9%) och tillväxten tillfredsställande (3%), har landet har en stor andel hemlösa och bland den högsta självmordsstatistiken bland unga i OECD-länderna.

The Living Standards Framework är ett slags mätverktyg som politikerna måste förhålla sig till i sitt beslutsfattande. Verktöget mäter och jämför fyra olika indikatorer på välmående: socialt kapital, mänskligt kapital, naturligt kapital och finansiellt kapital. Statistik över barnfattigdom kommer också att presenteras i varje budget.



GROWING - MINIMALISM /

KONSUMERA - ELLER INTE?

MINIMALISM - en livsstil som sprider sig där man omger sig med färre saker för att få mer tid för det som verkligen betyder något. Vad det är? Ja, det definierar man själv.

Minimalisterna är inte emot konsumtionen i sig, det är det tvångsmässiga i konsumtionen man är emot. Men i Sverige konsumerar vi allt mer. Mellan 2006 och 2016 ökade konsumtionen med 23% enligt den senaste, och årliga, Konsumtionsrapporten från Handelshögskolan vid Göteborgs universitet. Den konsumtion som ökat mest är näthandeln med utlandet som ökat med 69% under samma tid. Samtidigt visar undersökningen att vi i Sverige var mer nöjda med våra liv än någonsin tidigare.

GROWING - COACHING /

FRAMTIDENS JOBB

RAPPORTEN "FRAMTIDENS JOBB ÄR HÄR" som Trygghetsrådet gav ut i februari, handlar om genomgripande förändringar på arbetsmarknaden vilket både påverkar vårt sätt att leva och de yrkesroller som växer fram när andra försvinner, Här är några:

DNA-COACH - hjälper sina klienter att tolka datan ur den information man får genom olika verktyg och tester för att sedan sätta ihop personliga tränings- och kostprogram, bland annat enligt klienternas DNA.

OLDFLUENCER - vi blir äldre, aktivare och bilden av vad en pensionär är börjar förändras. Idag innebär det inte att som pensionär dra sig tillbaka utan istället kanske göra det man alltid önskat och inte hunnit med. Många äldre är aktiva i sociala medier - som oldfluencers, en äldre influencer.

GROWING - BOKLISTOR /

ATT LÄSA BÖCKER FÖRBÄTTRAR VÄLMÅENDET

ATT LÄSA BÖCKER, och att läsa varje dag, förbättrar inte bara minnet, det minskar stressen, du bli mer empatisk och också smartare, visar forskning. Fler och fler lägger också ut boklistor på nätet, listor på vilka böcker de läst, ska läsa, de bästa böckerna de läst under året osv. Bokmalen BILL GATES är en av dem som delar med sig av sin årliga lista på Gates Notes. Här är de fem bästa böckerna han läste 2018:

- *Educated* av TARA WESTOVER, på svenska *ALLT JAG FÅTT LÄRA MIG*.
- *Army of None* av PAUL SCHARRE.
- *Bad Blood* av JOHN CARREYROU.
- *21 Lessons for the 21st Century* av Yuval Noah Harari, på svenska *21 TANKAR OM DET 21:A ÅRHUNDRADET*
- *The Headspace Guide to Meditation and Mindfulness* av ANDY PUDDICOMBE

Källa:
gatesnotes.com



DISTANSARE - fler och fler jobb kan göras på distans genom AR och VR. Nu också för tekniker och montörer. Det blir alltså möjligt för allt fler att styra sitt jobb var man än befinner sig på jordklotet.

GIG-MANAGER - allt fler blir företagare och frilansare med många bollar att hålla i luften som ofta kan leda till utbrändhet. En gig-manager hjälper "giggaren" att få en mer hållbar verksamhet och en lugnare arbetstillvaro.

KULTURFLÄTARE - framtidens arbetsliv kommer att vara mer sammankopplat och fokuserat på ens nätverk. Vilket också för med sig utmaningar, till exempel olika målbilder, sätt att arbeta, man har olika kulturer och jargonger. Personer som flätar samman de olika personerna och verksamheterna behövs - kulturflätare.

MOLNVAKT, KLIMATREVISOR, VERTIKAL-ODLARE, ROBOTPERSONLIGHETSDESIGNER och ETIKUTVECKLARE är andra av framtidens jobb, enligt Trygghetsrådet.

Källa: trr.se



Foto: tillhör Donna Eden

DONNA EDEN & ENERGIMEDICIN

innersource.net

av **CHRISTINA RAHMN**
psykolog & organisationskonsult
directa.se



TEMA:
KULTURMÖTEN

» *PUT HEALING IN GOOD HANDS*
- YOUR OWN!«

För psykologen och organisationskonsulten CHRISTINA RAHMN blev det något av ett kulturmöte när hon, helt oväntat, kom att delta i en workshop med DONNA EDEN under en resa i Kalifornien för några år sedan.

Ett kulturmöte som handlade om hur vi ser vår kropp, vår hälsa och vårt läkande. Består vår kropp enbart av fysisk materia, biokemi? Eller består den också av energifält som påverkar vår fysiska och psykiska hälsa?

Workshopen handlade om energimedicin och för Christina blev den en omvälvande upplevelse som också ledde till en fortsatt resa!

DONNA EDEN kommer till Sverige i slutet av februari - vill du veta mer, se annonsen på sidan 5.



» **A** **LLT ÄR
ENERGI**
Albert Einstein

ENERGIMEDICIN - att balansera kroppens energisystem för optimal hälsa, glädje och vitalitet. Och det med enkla redskap att använda själv - genom energioövningar som alla kan göra.

Låter det för bra för att vara sant? Nej, inte alls. CHRISTINA RAHMN, psykolog och organisationskonsult, ger här tips på tre enkla övningar som du kan göra.

» *ENERGIMEDICIN är ett utmärkt komplement till andra former av individuellt stöd som coaching och personlig utveckling,«*

För enligt energimedicingen som fokuserar på kroppens energifält, kan vi förändra och balansera kroppens försämrade energimönster, till exempel vid negativ stress och andra obalanser.

» HUR VÅRT ENERGISYSTEM mår påverkar i allra högsta grad vår fysiska såväl som vår psykiska hälsa.«

ETT OVÄNTAT MÖTE – MED DONNA EDEN OCH ENERGIMEDICIN

I maj/juni 2014 var jag i Kalifornien tillsammans med en väninna och konsultkollega för att hälsa på släktingar och vänner.

Tillsammans körde vi kustvägen från San Fransisco söderut. Vi skulle passera Esalen, där The Human Potential Movement startade 1961 med förgrundsfigurer som FRITZ PEARLS och PAUL GOODMAN med flera.

Att göra ett stopp där kändes som ett måste, men villkoret var att delta i en workshop.

Den 6-8 juni fanns en workshop i Eden Energy Medicine (EEM) med DONNA EDEN och hennes man, tillika professor i psykologi, DAVID FEINSTEIN. Så varför inte?

Det blev omvälvande dagar med nya kunskaper, praktiska övningar och Donna Edens fantastiska, personliga utstrålning och vittnesmål om hur vi alla kan balansera vår energi för bättre hälsa och välbefinnande.

VAD ÄR ENERGIMEDICIN?

ENERGIMEDICIN bygger på tusenåriga traditioner inom bland annat kinesisk läkekonst, akupunktur, qi gong, yoga i kombination med mer nutida tekniker som kinesologi och knackning på akupressurpunkter (EFT), vars effekt nu är vetenskapligt bevisat.

DEN KONVENTIONELLA VÄSTERLÄNDSKA MEDICINEN fokuserar på cellernas, vävnadernas och organens biokemi medan energimedicin fokuserar på kroppens energifält som organiserar och kontrollerar tillväxten och reparationen av celler, vävnader och organ.

ENLIGT DAVID FEINSTEIN kan förändring av försämrade energimönster vara det mest effektiva och varsamma sättet att förbättra vitaliteten hos organ, celler och psyke.

Hur vårt energisystem mår påverkar i allra högsta grad vår fysiska såväl som vår psykiska hälsa. Det positiva är att vi kan påverka och läka obalanser på energinivå genom speciella energitekniker. På så sätt skapas förutsättningar för bestående positiva förändringar, som gör dig friskare och fylld med livskraft.

ENERGIMEDICIN KAN OCKSÅ påverka begränsande beteenden och mönster eftersom dessa också är energi. (*Allt är energi* - Albert Einstein). Energimedicin är effektivt vid bland annat trötthet, stress, smärta, värk, hormonella obalanser, obalanser i nervsystemet, olika sjukdomar och symtom.

VEM ÄR DONNA EDEN?

DONNA EDEN ÄR en av världens mest eftersökta, auktoritativa och inspirerande talespersoner för energimedicin. Förutom att hon behandlat mer än tiotusen individuella klienter under mer än trettio år och helat sig själv från svår MS, har hon också utbildat ca 80 000 personer över hela världen, både lekmän och professionella, i hur man kan engagera sina egna energier för förbättrad hälsa och välbefinnande.

DONNA EDEN har begåvats med förmågan att sedan barn-
domen se kroppens energier. Hon kan till exempel se hur det mänskliga biomagnetiska fältet (auran) hos en sjuk person skiljer sig från det hos en frisk person. Utifrån denna förmåga har hon utvecklat ett system för att utbilda andra, som inte har denna förmåga, att framgångsrikt arbeta med sina energier.

TILLSAMMANS MED SIN MAN, David Feinstein, har hon utvecklat *Innersource Programs and Publications* med inriktning på Energimedicin, Energipsykologi, holistisk hälsa, komplementär medicin, personlig utveckling och relationer. Idag genomförs Eden Energy Medicine Foundations (första året på den två-åriga certifieringsutbildningen) på många platser i USA, men också i Storbritannien, Australien, Irland, Belgien och i Sverige (Malmö). Innersource följer och medverkar i vetenskapliga studier, som ökat explosionsartat under 2000-talet.

STRESS OCH PSYKISK OHÄLSA - NÅGRA AV VÅR TIDS STÖRSTA UTMANINGAR

VI VET IDAG att i Sverige beror 40% av alla sjukskrivningar på psykisk ohälsa, vilket är en ökning med 70% sedan 2010. Orsakerna kan vara brister i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, allt ifrån för mycket arbete, samarbetsproblem, hög takt, bristande ledarskap, mobbing etc. till det faktum att vi idag med teknikens hjälp kan vara uppkopplade och tillgängliga dygnet runt.

MITT ARBETE som organisationskonsult träffar jag chefer och medarbetare inom många olika företag, både offentlig och ideell sektor, där stress och sjukskrivningar på grund av utmattningsdepression är vanligt förekommande. Vi börjar få ökad kunskap om hur vår hjärna fungerar, men fortfarande saknas mycket kunskap om helheten och sambanden mellan våra sinnrika system i kroppen.

JAG SER ENERGI-MEDICIN som ett utmärkt komplement till andra former av individuellt stöd som coaching och personlig utveckling, inte minst för att personer med stressrelaterade erfarenheter kan få redskap att påverka sin situation. På samma sätt som du kan ta kosttillskott för att komplettera din kost, så kan energimedicinrörelser hjälpa dig att få bättre hälsa och höja ditt immunförsvar mot infektioner och mot stress. Dessutom skulle mycket av kunskapen kunna förmedlas till chefer och ledare för att bidra till hållbara arbetsplatser.

Workshops med Donna Eden

Foton: tillhör Donna Eden

**FORTSATT RESA ...**

*Innan vi lämnade Esalen köpte jag Donna Edens bok **Energy Medicine – Balancing Your Body's Energies for Optimal Health, Joy and Vitality** som hon skrivit tillsammans med David Feinstein.*

*Efter att ha läst den och börjat tillämpa hennes **Daily Energy Routine** regelbundet, beslutade jag mig för att satsa på den tvååriga utbildningen **Eden Energy Medicine (EEM) Certification Program**.*

Det känns fantastiskt att ha fått enkla redskap att använda själv och kunna lära ut till andra. EEM handlar mycket om självhjälp och egenvård. Energiövningar, som alla kan göra, är en stor del av detta.



Foto: tillhör Christina Rahmn

CHRISTINA RAHMN

är psykolog och organisationskonsult, MSc Gestalt i organisation, med drygt 30 års erfarenhet av att arbeta med människor och förändringsprocesser på individ-, grupp- och organisationsnivå i Sverige och internationellt.

Christina arbetar som konsult inom Directa Svenska AB och med energibalansering i egen praktik.

TRE TIPS på ENKLA ÖVNINGAR



KORSANDE KAXELDRAG



LÄGG VÄNSTER HAND PÅ HÖGER AXEL

nära halsen. Dra vänster hand diagonalt över framsidan på kroppen och ner mot vänster höft. Gör motsvarande med höger hand på vänster axel. Upprepa 10-12 gånger på vardera sida.

- **ÖVNINGEN GER ENERGIN UTRYMME** – energier kan bli blockerade på grund av gifter, muskelspänningar, långvarig stress.

ENERGIERNA I KROPPEN

behöver röra sig och korsa varandra på olika sätt för att energisystemet ska vara i balans.

KORSGÅNG



MARSCHERA PÅ STÄLLET

– överdriv rörelsen. När du lyfter vänster ben så ska höger arm korsa över kroppen mot vänster knä och motsvarande med höger ben och vänster arm. Marschera i ca 1 min.

- **ÖVNINGEN HJÄLPER ENERGIN ATT FLÖDA** på ett sätt som stödjer koordination, hälsa och vitalitet i hela kroppen och energisystemet.



3

TYMUS- KNACKNINGEN

PLACERA FINGERTOPPARNA

från en hand eller båda händer i mitten av bröstbenet, vid tymuskörteln (mellan halschakrat och hjärtchakrat).

Knacka med fingertopparna eller knogen i 15 – 20 sekunder.

● **ÖVNINGEN PÅVERKAR TYMUSKÖRTELN** och stimulerar energiflödet, höjer immunförsvaret och tar bort stress ur systemet.





GROW MAGAZINE

TEMA: KULTURMÖTEN

KULTURMÖTEN. I första hand tänker vi kanske på möten med människor från andra länder och kulturer. Som när vi reser ut i världen eller träffar människor med andra språk som sitt modersmål än svenska här i Sverige. Men ett kulturmöte kan vara mycket mer än så.

För psykologen och organisationskonsulten CHRISTINA RAHMN blev det något av ett kulturmöte när hon mer eller mindre hamnade på en workshop i Kalifornien med DONNA EDEN. En omvälvande upplevelse som gav henne en ny syn på vår kropp, vår hälsa och vårt läkande.

MARIA KEMPE, regionchef för Individuell Människohjälp i Sydasiens har över 20 års erfarenhet med att arbeta med bistånd i olika kulturer i världens fattigaste länder. I det här numret av GROW magazine möter vi henne i Kathmandu, Nepal. Ett besök som ger många tankar om mod och om att utmana sina gränser. KRISTIAN HOLLÅS ERIKSSON, snart certifierad coach, berättar om det möte han hade med den thailändska kulturen när han volontärade i en skola i Ban Phe och i Thailand bor journalisten och konsulten HÅKAN WALLENIUS sedan 30 år tillbaka. Hur var mötet med Thailand för honom? Det får vi också veta här.

RONI HANIKKA, boendecoach, Stockholms Stadsmission, ger en inblick i hur han arbetar för de hemlösa i Stockholm. De hemlösa, en av de många subkulturer vi har i vårt samhälle, för vi behöver inte resa långt för att möta andra kulturer än vår egen. Det gjorde inte heller coachen CECILIA SVENSSON när hon genom att lösa ett problem på ett ovanligt sätt också fick nya vänner och blev inbjuden till en familj under ramadan.

LARS-ERIK UNESTÅHL, fil dr i psykologi, grundare av Skandinaviska Ledarhögskolan och Scandinavian International University, diskuterar fördelar och nackdelar med olikheter och ger ett antal metoder för att reducera konflikter när olikheterna upplevs vara för stora.

JONATHAN PASSMORE, psykolog, coach och ledare för Henley Centre for Coaching, University of Reading i England, menar att traditionell coaching och traditionella utbildningsmetoder inte längre är effektiva om man inte tar med mångfaldsbegreppet i coachingen. Han ger också en modell för coaching och mångfald - Coaching Diversity.

ELISABETH BRAGE är ledarskapskonsult och coach med inriktning på internationella relationer inom svenska företag, där hennes uppgift är att förbereda svenska chefer i mötet med en ny kultur - chefer som ska resa ut på kortare eller längre utlandsuppdrag.

LENA GUSTAVSSON, coach och vice ordförande för ICF Sverige, ger goda råd till dig som coach för goda kulturmöten. Ett grundtips är: Bejaka din nyfikenhet!

KARIN MATTSSON, verksamhetsutvecklare inom språk & kommunikationsutveckling är också coach, och hon arbetar med språkutveckling på arbetsplatser. Där också kulturmöten är långt ifrån ovanliga.

VD-coachen ANNA ERIKSSON tar också upp kulturbegreppet på arbetsplatser och då närmare bestämt organisationskulturer, vilka skiljer sig åt mellan olika företag och organisationer. Bland annat beskriver hon den nya tidens självstyrande TEAL-organisation.

Men för att kunna möta andra på ett bra sätt bör vi först och främst känna oss själva. Det uppmanar oss coachen JOHANNA NILSSON oss att göra. Att skriva ner vår berättelse, just för att bättre lära känna oss själva.

God läsning - med många perspektiv på kulturmöten!



ATT

VÅGA BRYTA MOD

MARIA KEMPE

**regionchef IM - Individuell Människohjälp
fil kand socialantropologi
designer, entreprenör**

imsweden.org

A red, distressed stamp with the word "LEDAREN" in bold, uppercase letters, tilted slightly to the right.A dark blue circle with the text "TEMA: KULTURMÖTEN" in white, uppercase letters, tilted slightly to the right.

»LOOK AT YOUR ABILITIES,
NOT YOUR DISABILITIES!«

ATT VÅGA BRYTA MOD - och våga testa sin förmåga.

Att uppmuntra sina medarbetare och samarbetspartners till att utmana sina gränser och att se dem växa i sina roller, är kärnan i MARIA KEMPEs ledarskap. Och det gäller också henne själv. För bryter mod, det gör Maria.

Med över 20 års erfarenhet av biståndsarbete i Afrika och Asien, med resor och arbete i fält i Kenya, Tanzania, Uganda och Malawi och nu som IMs regionchef för Nepal och Indien har utmaningarna varit stora.

Och kulturmötena många ...

Text & foto: Lena Weesar där inget annat anges



MODIGA MÅL SOM KRÄVER HANDLING

OCH ATT HA MÅLEN tydliga för sig, men samtidigt vara beredd på att saker och ting inte blir som förväntat.

Det var några av de kloka ord jag fick med mig till GROW magazine efter mötet med MARIA KEMPE som har arbetat med internationellt utvecklingsamarbete med och i världens fattiga länder under många år.

Idag är hon tjänstledig som chef för projektstödsenheten vid Forum Syd i Stockholm, paraplyorganisationen för svenska frivilligorganisationer med verksamheter runt om i världen.

Jag träffade Maria i Kathmandu, Nepal, där hon sedan några månader tillbaka är regionchef för IM, Individuell Människohjälp, i Sydasien.

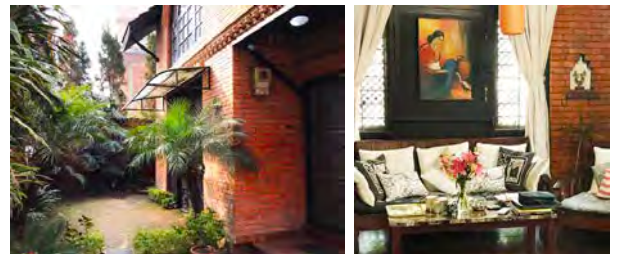
»... OCH ATT
HA MÅLEN
TYDLIGA
FÖR SIG
- modiga
mål som
kraver
handling!«

»TÄNK ALDRIG TANKEN att ge upp,
även om det känns motigt!«

ÖVER SOFFAN I VARDAGSRUMMET i MARIA KEMPEs vackra hem i Kathmandu hänger en tavla - en ung kvinna sitter lätt framåtböjd med ena handen utsträckt mot en fågel, ett lerkrus står intill henne, färgerna är varmt rödorange och det finns en stämning av mjukt vemod i bilden. Men samtidigt hopp.

TAVLAN kommer från *Jagaran Media Center* i Kathmandu och konstnären, som inte signerat verket med sitt namn, är dalit. Dalit, tidigare kallad kastlös eller oberörbar inom hinduismen - de som inte har några rättigheter, som förknippas med "orena" yrken och förvägras rätten till fullvärdig utbildning och hälsovård. De som står längst ner på samhällsskalan och som av britterna kallades *paria*. I Nepal är cirka 13% av befolkningen daliter, i Indien cirka 17%. Sammanlagt lär det finnas fler än 200 miljoner människor i världen som räknas som daliter inom hinduismen.

JAGARAN MEDIA CENTER, JMC, där tavlan kommer ifrån, är en NGO, *non-governmental organization*, en ideell icke-statlig organisation som driver påverkansarbete för avskaffande av kast-baserad diskriminering. Bland annat utbildar man dalitiska journalister och mediepersoner för att sprida kunskap om övergrepp och information om daliternas situation. *Jagaran Media Center* är också en av IMs, Individuell Människohjälps, partnerorganisationer i Nepal.



FÖR DET ÄR SÅ INDIVIDUELL MÄNNISKOHJÄLP ARBETAR med bistånd. Via eller genom olika partnerorganisationer i de länder man verkar i. Partnerorganisationer som inte är knutna till statsapparaten och som står för mänskliga rättigheter, kvinnors egenmakt och delaktighet, social och ekonomisk inkludering. Med andra ord - man ger stöd till civilsamhället. På gräsrotsnivå, människa mot människa.

» **DET ÄR ALLTSÅ INTE IM** som styr, det gör våra partnerorganisationer själva«, betonar MARIA KEMPE som sedan fyra månader är regionchef för IM Sydasiens vilket omfattar Nepal och Indien. Ett ofantligt stort område. I över två år var hon chef för IM i södra Afrika, en tjänst hon avslutade i oktober förra året.

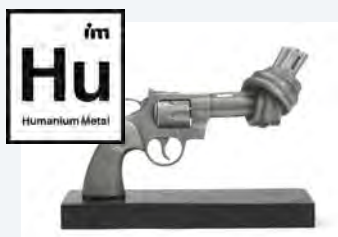
» **MEN VI FÖLJER UPP**, kvalitetsgranskar våra samarbetspartners och deras verksamheter och i vårt uppdrag ligger också att stärka dem kvalitetsmässigt. Det handlar alltså om hjälp till självhjälp - egenmakt och deltagande. Varje krona av det svenska biståndet måste göra nytta!«

OCH DET INNEBÄR MÅNGA RESOR?

» **JÄ, ATT BARA LÄSA RAPPORTER**, det räcker inte. Man måste hålla kontakt med organisationerna, se hur de fungerar på plats, träffa män-

• Humanium Metal by IM •

är ett initiativ av IM - Individuell Människohjälp - där beslagtagna illegala vapen smälts ner till en ny råvara. Intäkterna går tillbaka till samhällen som är hårt drabbade av väpnat våld. ... Hållbar utveckling börjar med fredliga samhällen. ...



humanium-metal.com - theknottedgun.com

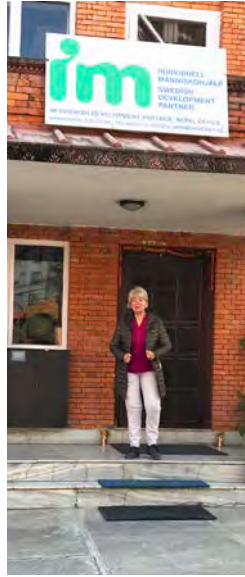
»*VARJE KRONA av det svenska biståndet måste göra nytta!*«

niskorna ute på landsbygden och dem de arbetar med, lära sig vilka problem de tampas med och se att de svenska biståndspengarna verkligen når ut.«

REGIONKONTORET LIGGER I NEPAL, i Kathmandu, och det var redan på 1960-talet som IM började arbeta med Indien, då som en av de allra första organisationerna som bistod de tibetanska flyktinggrupperna att bygga upp sitt samhälle i Dharamsala, staden där den tibetanska exilregeringen har sitt säte och Dalai lama sitt hem. Idag har IM breddat och fördjupat sina samarbeten med indiska organisationer som bland annat jobbar för att stärka marginaliserade kvinnor och deras försörjning och ungdomars förbättrade utbildningsmöjligheter.

» **SOM CHEF FÖR REGIONEN** handlar mitt arbete mycket om att skapa kontakter, nätverka på alla nivåer i samhället från landsbygdsbefolkningen till högre beslutsfattare och politiker, kommunicera och skapa närvaro. Och att hitta former för att utveckla och hitta nya samarbeten. För trots att det finns lagstiftning om icke-diskriminering till exempel, så är det inte sagt att lagarna följs. Vilket kan bero både på okunskap hos lokalbefolkningen och ovilja hos makthavarna.«

»VIKTIGT ÄR att inte rusa fram utan kalla till dialog och samspråk.«



MEN DET MÅSTE INNEBÄRA STORA UTMANINGAR, OCKSÅ PÅ DET PERSONLIGA PLANET, ATT KOMMA UTIFRÅN IN I NYA KULTURELLA, SOCIALA OCH EKONOMISKA SAMMANHANG OCH ARBETA FÖR DE MEST UTSATTA - OCH OCKSÅ SE OCH UPPLEVA SÅ MYCKET FATTIGDOM OCH ORÄTTVISOR?

»**J**AG KÄNNER MIG MEST TACKSAM för att jag fått uppdraget. Men visst känns det frustrerande att se nöd och misär, särskilt när saker och ting inte går som man tänkt sig.«
 »Viktigt är att inte rusa fram utan kalla till dialog och samspråk, som BRITTA HOLMSTRÖM, IMs grundare uttryckte det. Att ge saker och ting tid. Det gäller också människor. IM står för medmännisklighet och att möta individen som hon eller han är, det är själva grundidén. Det är ju inte för inte vi heter Individuell Människohjälp. Att ha målen tydliga framför sig, modiga mål som kräver handling, det hjälper, liksom att man aldrig tänker tanken att ge upp, även om det känns motigt!«

DALAI LAMA - sedan 1960-talet har IM samarbetar med Hans Helighet Dalai lama och det tibetanska folket och är, som Dalai lama själv uttrycker det "en av våra äldsta vänner som tidigt började stödja oss, före alla andra". Han deltog även i IMs 80-årsjubileum i Malmö 2018.



BRITTA HOLMSTRÖM (1911-1992), IMs grundare, var 27 år när hon tog initiativ till Praghjälpen för att hjälpa judiska flyktingar i Prag som flytt från nazityskland. Det var 1938. Utifrån detta engagemang mot tidens förtryck, förföljelser och brott mot mänskliga rättigheter växte IM fram.



• IM •

INDIVIDUELL MÄNNISKOHJÄLP

- är en svensk biståndsorganisation som arbetar för att stärka utsatta individer, särskilt kvinnor och unga, så att de av egen kraft kan ta sig ur fattigdom och utsatthet
- IM arbetar idag i 14 länder - i Sverige, Nepal, Indien, Malawi, Zambia, Zimbabwe, Eswatini (fd Swaziland), Guatemala, El Salvador, Moldavien, Rumänien, Jordanien, Libanon och Palestina
- IMs arbete bygger på medmännisklighet, engagemang och tron på individens inneboende kraft att förändra sin situation
- organisationen har regionkontor i Sverige och internationella regionkontor i Nepal, Malawi, Guatemala, Moldavien och Jordanien - IMs huvudkontor ligger i Lund
- IM arbetar på tre nivåer - på individnivå, organisationsnivå och på samhällsnivå
- Swedish Development Partner är IMs engelska namn
- IM är religiöst och partipolitiskt obunden och grundades 1938



• NEPAL •

har cirka 30 miljoner invånare och är en av världens fattigaste länder. Landets huvudnäring är jordbruk. 123 språk talas i Nepal, det officiella språket är nepali. Ca 80 % av befolkningen är hinduer, ca 10% buddhister. 2015 inträffade en förödande jordbävning då tusentals omkom och tiotusentals skadades.

SOM KVINNIG CHEF FRÅN SVERIGE LEDER DU VERKSAMHETER MED MÄNNISKOR MED EN HELT ANNAT KULTURELL BAKGRUND ÄN DIN EGEN. HUR UPPLIVER DU DET?

» **J**AG HAR NÅGOT AV EN COACHANDE LEDARSTIL jag vill se mina medarbetare växa och utvecklas och jag jobbar för att göra mig själv överflödig. Visst, man har sagt till mig att jag är för snäll, att jag borde vara mer auktoritär. Men det känns inte rätt. Det är inte jag. Och goda resultat får vi, så var är problemet egentligen? Man måste ju tro på sina medarbetare och deras förmåga!«

» **T**UFFA SITUATIONER har jag naturligtvis också varit med om. Som när jag varit tvungen att avskeda medarbetare som inte skött sina jobb. Men man får använda diplomati och hitta vägar att lösa problem hellre med mjuka ord än med hårda. Med en god portion humor och lagom mycket allvar kan jag också hjälpa dem som gjort fel, för misstag gör vi ju alla, eller hur?«

» **M**ÄNNISKOR är väldigt vänliga här i Nepal och det finns en rikedom av kultur, träsniderier, färger och estetik, vilket jag verkligen uppskattar. Praktiska saker som vi ofta tar för givet, som el och vatten, har jag haft problem med. Jag tar det som utmaningar, för vad jag lärt mig under åren är att vara beredd på att inget blir som förväntat.«

»Men det värsta här är föroreningarna. Och trafiken med alla motorcyklar! Jag är en naturmänniska och att bo i en stad med så mycket miljöföroreningar som det är i Kathmandu, det lider jag av! Därför känns det viktigt för mig att jag har ett hem som är min oas och som jag verkligen trivs i. För att få frisk luft ger jag mig ut, upp i bergen på vandringar, och det så ofta jag kan!«

LADAKH, i Himalaya, är en av Marias platser på jorden för återhämtning och energipåfyllnad. Luften är ren, frihetskänslan oändlig och lugnet totalt. Hon har varit där många gånger, ridit och vandrat i bergen, trekkat, med guiden TASHI GYALTSON, som också blivit en god vän. Andra vänner är sömnadskollektivet *Spin Peak* som hon designat en kollektion jackor åt, helt privat och utan ersättning, i det tyg de själva väver och färgar till sina traditionella dräkter. Vilket också är det allra bästa materialet för kläder i Himalayas bergstrakter.

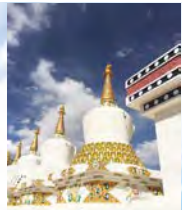
MARIA har också en bakgrund som designer, vilket var ett av hennes första uppdrag på 1990-talet i Afrika, i Kenya på Bombolulu Workshops för funktionshindrade där hon bland annat designade kläder i afrikanska tryck som även gick på export till Europa, USA och Australien.

MEN SAKNAR DU ALDRIG SVERIGE?

NEJ, DET ÄR SÄLLAN. Jag lever i nuet och är närvarande där jag är. När jag är ledig nästa gång blir det en resa till Ladakh. Att vakna en morgon i Himalaya är en obeskrivlig känsla!

• LADAKH •

är en region i norra Indien belägen mellan bergskedjan Kulun i norr och Himalaya i söder och tillhör den tibetanska kultursfären. Leh är Ladakhs viktigaste stad.



● SE ÄVEN SIDAN 8



VAD HAR COACHINGEN FÖR SYFTE I VÄRLDEN?

KRISTIAN HOLLÅS ERIKSSON,
snart certifierad ICNLP Practioner och Life Coach ICC
styrelseledamot, Röda korset Västerås Integration
samt food2change

Text & foto: Lena Weesar

KAN MAN KOMBINERA COACHING med ett samhälls-engagemang?

Javisst, självklart kan man göra det!

KRISTIAN HOLLÅS ERIKSSON gör det.

Som styrelseledamot i Röda korset Västerås Integration och i food2change, en ideell förening som bekämpar matsvinn, arbetar han aktivt för att förbättra miljön och minska socialt utanförskap. Och det är också i det här sammanhanget han vill verka som coach.



E **GENTLIGEN** var det inte KRISTIAN HOLLÅS ERIKSSONs engagemang för miljön och samhällets utsatta som jag i första hand var nyfiken på när vi träffades på en strandrestaurang i Thailand. Det var jag ganska omedveten om till en början.

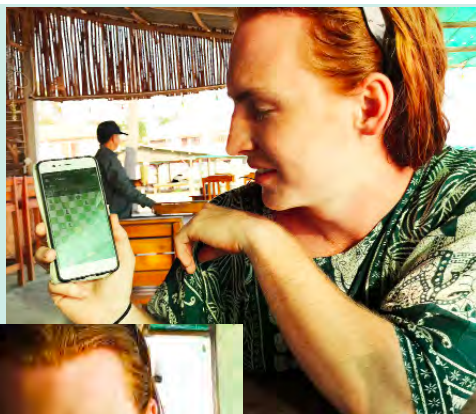
VAD VI SKULLE TALA OM var hans möte med den thailändska kulturen. Kristian hade volontärat som lärare i engelska, alltså jobbat som frivillig i en grundskola i Ban Phe. Det var det jag ville veta mer om. För, som jag tänkte: att få en inblick i hur en skola fungerar i ett land måste ju också ge en inblick i landets kultur. Eller hur?

Barnen är ett samhälles framtid och skolan ska ju förmedla de kunskaper som anses viktiga och, om man så vill, fostra barnen i de värderingar som ett samhälle har i stort. Vilket ser olika ut i olika länder och kulturer.

Vad jag i första hand var nyfiken på var alltså kulturmötet ...

»OM
INDIVIDEN
MÅR BRA,
mår också
samhället
bra.«

»MAN FÅR
VÄNNER
ÖVERALLT,
bara man
vill! «



NÄR JAG KOM till strand-
restaurangen höll KRISTIAN
HOLLÅS ERIKSSON på att

avsluta ett schackparti. Via mobilen.

- Jag spelar mot en amerikan, sa han. Vänta ett tag, vi är snart klara. Och jag kommer att vinna!

- Känner du honom, amerikanen? frågade jag.

Han skakade på huvudet. Nej.

- Spelar du schack?

Jag skakade på huvudet.

- Har väl spelat några gånger. Kan reglerna sådär, det är allt.

Och så satt vi tysta. Han djupt koncentrerad i sitt schackparti.

Det var varmt. Jag beställde en kokosnöt (med kokosvatten), tittade på folk och njöt av brisen från havet i eftermiddagssolen.

- Jag vann!

Schackpartiet var avslutat.

Kristian berättade om schacksajten han spelar på. Runt om i världen. Men det var inte schack vi skulle tala om utan Thailand och skolan han volontärat i. Vilket inte var första gången. Han hade gjort det tidigare i Sydafrika.

MEN HUR KOM DU PÅ IDÉN ATT VOLONTÄRA I SKOLOR - OCH HUR FICK DU KONTAKT MED SKOLORNA?

»**Hur jag kom på idén?** Jag fick en bild av att jag skulle jobba med barn. Så började det. Sen möter man ju människor hela tiden, vi börjar prata, blir vänner och jag berättar att jag vill jobba som volontär i en skola. Och de säger att "jag har en kompis som ..." osv. Så slussas jag vidare. Vänner och nya kontakter får man ju överallt bara man vill!«

»**När jag var i Sydafrika** hade jag volontärat i en skola i Kapstaden. Och det gick bra. Skolan i Sydafrika var strängare, mer disciplinerande och det var mer kaos i klassrummen där än här i Thailand. Man hotade och slog barnen, men resultatet verkade inte bli bättre för det.«

»**I Thailand** får man inte jobba gratis så skolan var tvungen att ge mig någon slags ersättning. Det blev att jag fick äta på skolan tillsammans med eleverna och lärarna - frukost, lunch och middag. Det var oftast soppa, eller ris, nudlar och grönsaker. Om det var gott? Javisst var det!«

OM DU JÄMFÖR SKOLAN I THAILAND MED SKOLAN I SVERIGE - VILKA ÄR SKILLNADERNA?

»**Den största skillnaden** är respekten mellan elever och lärare och några disciplinproblem i klassrummen märkte jag aldrig. Överlag måste yngre alltid visa respekt för äldre här i Thailand. När man hälsar, och det gör man genom att sätta händerna mot varandra framför sig och buga med huvudet, ska yngre göra det före äldre. Och det finns olika regler för hur det ska gå till. Hälsar man på äldre ska händerna peka mot näsroten. Hälsar man på yngre eller jämnåriga ska de peka längre ner mot hakan. Och i skolan ska barnen alltid sitta lägre än läraren. Det handlar mycket om rang här. Också bland lärarna. Både elever och lärare har skoluniformer och lärarnas har axelklaffar där gradbeteckningar visar deras rang.«

»**Att lära sig de sociala koderna** är inte helt lätt om ingen talar om hur man ska bete sig. Och jag har gjort bort mig flera gånger. Men samtidigt syns det ju att jag kommer utifrån. Det som är så fint här är välkomnandet - man blir bemött som människa, inte som en nationalitet eller landet man kommer ifrån. Utan just som människa. Och visar jag respekt, då visar också andra respekt för mig.«

FÖRUTOM ATT DU SNART CERTIFIERAS SOM COACH ÄR DU OCKSÅ SOCIALT ENGAGERAD. BERÄTTA!

»**Efter studenten** bodde jag 1,5 år i Norge. Det var en ganska jobbig period för mig både personligen och ekonomiskt, men jag bestämde mig för att se det som en utmaning som jag skulle övervinna. Och det var då jag valde att försöka hjälpa dem som var i sämre läge än mig själv. Vilket jag gjorde. Efter det ville jag fortsätta att hjälpa andra. Jag gjorde också en praktik hos en social entreprenör i New York där jag bland annat organiserade en julmiddag för hemlösa kvinnor. Och det är det här jag vill fortsätta att arbeta med - stärka andra, människor i tuffa situationer, de som jobbar med socialt entreprenörskap och också ledare som vill förbättra samhället på högre nivå.«

»**Jag startade** upp Röda korsets ungdomsförbund i Västerås och sitter i Röda korsets styrelse för integration där. Och i styrelsen för food2change som är en förening för människor som har det tufft ekonomiskt och socialt. Food2change hämtar mat från matafärer som annars skulle ha kastats och delar sedan ut matkassar till medlemmarna i föreningen.«

»**För mig är varje människa** precis som ett samhälle - om individerna mår bra mår också samhället bra!« ●



»VISAR JAG RESPEKT, då visar också andra respekt för mig! «



TANKAR FRÅN EN COACH

MIN VISION:

Ett mänskligare samhälle för alla

Text: Roni Hanikka



RONI HANIKKA,
boendoach
Stockholms Stadsmission

Foto: Ellen Sandgren

Adress: Stureplan, Stockholm
Foto: Lena Weesar



NÄRA 2 500 PERSONER I STOCKHOLM är hemlösa och antalet kvinnor som lever i hemlöshet ökar, visar en rapport från Stockholms stad som kom ut i början av december förra året. Motsvarande siffra för hela landet var enligt Socialstyrelsens senaste rapport från 2017 drygt 33 250 personer. Under hösten har media på olika sätt belyst hemlösheten, särskilt i storstäderna, vilket engagerat många.

GROW magazine bad RONI HANIKKA, boendecoach på Stockholms Stadsmission, att berätta om sitt arbete med Stockholms hemlösa.

» **JAG JOBBAR SOM BOENDECOACH** på Stockholms Stadsmission, Bostad Först, och jag har arbetat med olika former av socialt arbete i 11 år, bland annat härbärge och CRA-behandling (*Community Reinforcement Approach*).

HEMLÖSHETEN HAR ALLTID legat nära mitt hjärta då jag har egen erfarenhet av att vara hemlös från min egen barndom. Både hemlöshet och missbruk är något jag alltid brunnit för.

Stadsmissionens människosyn och värdegrund var en stor anledning till att jag sökte jobbet just på Stockholms Stadsmission. Vår vision är ett mänskligare samhälle för alla.

SOM BOENDECOACH jobbar jag utifrån deltagarens egna önskemål om stöd och jag arbetar utifrån fyra behovsområden: *hälsa, arbete/sysselsättning, stabila och sunda nätverk samt att utveckla boendekunskaper och färdigheter*. BO BRA, BO KVAR, är vårt motto.

JAG HAR ETT ANTAL DELTAGARE som jag träffar och pratar med regelbundet utifrån vad de själva anser sig behöva inom bland annat de här områdena. Och jag stöttar mina deltagare till att själva hitta sina styrkor och förmåga att ta sig framåt i livet.

» *DEN GLÄDJE OCH VÄRME som man möter när deltagaren får nyckeln i handen är obeskrivlig. Det är mycket glädjetårar som smittar av sig.*«

V I ARBETAR UTIFRÅN KONCEPTET BOSTAD FÖRST - *Housing First* - vilket är en amerikansk metod som växte fram under 1990-talet som utgår från att det är en mänsklig rättighet att ha en bostad. Och att man ger de hemlösa en bostad först, för att sedan stötta dem till att hitta förmågan att ta itu med sin sociala problematik och bli en del av samhället.

I vanliga fall används traditionella trappstegsmodeller där personer ska förtjäna sitt boende, att de måste sluta med till exempel missbruk eller kriminalitet innan de kan få en egen lägenhet. Bostad Först gör alltså tvärtemot, och forskning visar att 8 av 10 personer tar sig ur hemlöshet via vår modell.

INNAN JAG BÖRjade ARBETA på Bostad Först arbetade jag på Öppenvård Sydost med CRA-behandling (*Community Reinforced Approach*). Det baseras på KBT och Motiverande samtal.

Kärnan i CRA är hur klientens förstärkningssystem ser ut. Vad är det som vidmakthåller klienten i missbruket? Och i vilka specifika sammanhang förekommer missbruk? Syftet är att hitta nya, alternativa beteenden som innefattar drogfrihet. CRA går ut på att hitta triggers i miljön som påverkar missbruksbeteendet. CRA är både en grupp och en enskild behandling. Som gruppbehandling pågick den i åtta veckor och vi sågs fyra gånger per vecka.

Vi använde oss av funktionsanalys som är en strukturerad kartläggning av situationer, tankar och känslor som föregår och blir konsekvenser av missbruk och nykterhet, och av färdighetsträning och inslag av återfallsprevention.

DET HÄR ÄR BOSTAD FÖRST:

Socialtjänsten skickar en förfrågan till Stockholms Stadsmission angående en potentiell deltagare. Därefter har vi en informationsträff tillsammans med den hemlösa personen och socialtjänsten där vi går igenom vad Bostad Först är, att det är en bostad med stöd i form av coach. Vi frågar också efter deltagarens önskemål om till exempel var och hur stort personen vill bo. En del har barn som de vill kunna bo med och då behövs kanske mer än en liten etta.

När en deltagare kommer med i Bostad Först påbörjas en matchningsprocessen där vi försöker matcha en lägenhet utifrån deltagarens önskemål. En coach blir utdelad som finns med under hela processen. Målet med Bostad Först är att deltagaren ska ta över förstahandskontraktet.

När deltagaren flyttat in gör coachen tillsammans med deltagaren en genomförandeplan som ligger till grund för arbetet framåt. Deltagaren bor som vem som helst i sin lägenhet, det enda kravet är att hyreslagen följs.

» *DE VIKTIGASTE EGENSKAPERNA som boendecoach är att lyssna, motivera och visa engagemang och nyfikenhet. ... Det är viktigt att inte värdera det deltagaren berättar, utan att bara lyssna och stötta dem att hitta verktygen till att nå sina mål.*«

ÅREN SOM CRA-BEHANDLARE hade jag en coachande roll där jag stöttade klienterna i att hitta nya strategier och styrkor till att leva ett nyktert och drogfritt liv.

Skillnaden mellan att arbeta som coach på Bostad Först och behandlare inom CRA, är att i Bostad Först får deltagarna vara aktiva i missbruk. Men ur ett coachande perspektiv är jobben ganska lika varandra. Min roll har alltid varit att stötta och motivera personerna till en fungerande vardag.

EN VANLIG ARBETSDAG innefattar träffar med deltagare i deras hem eller ute på stan, ibland följer jag med dem på möten med olika myndigheten.

Som coach är jag spindeln i nätet, ibland fungerar jag lite som en *case manager*. Jag har också regelbundna motiverande samtal med deltagarna där vi jobbar utifrån deras önskemål. Ibland förekommer även praktiska saker som att hjälpa dem i hemmet, med att sortera och betala räkningar, handla möbler på Ikea och sånt. Jag ansvarar också för att skriva månadsrapporter till socialtjänsten och annan dokumentation.

DET MEST POSITIVA med mitt jobb är att ge nycklarna till lägenheten där deltagaren kommer att bo. Den glädje och värme man möter när deltagaren får nyckeln i handen är obeskrivlig.

Det är mycket glädjetårar som smittar av sig.

Som coach känns det såklart positivt när man får ta del av andra människors processer, när de inser att förändring är möjlig med rätt kunskap och verktyg.

Det som kan vara utmanande med mitt jobb är att hitta en tillitsfull allians med deltagarna, då de ofta haft många myndighetskontakter och blivit svikna flera gånger. Att hitta rätt förhållningssätt som fungerar med just den deltagaren kan ibland vara utmanande.

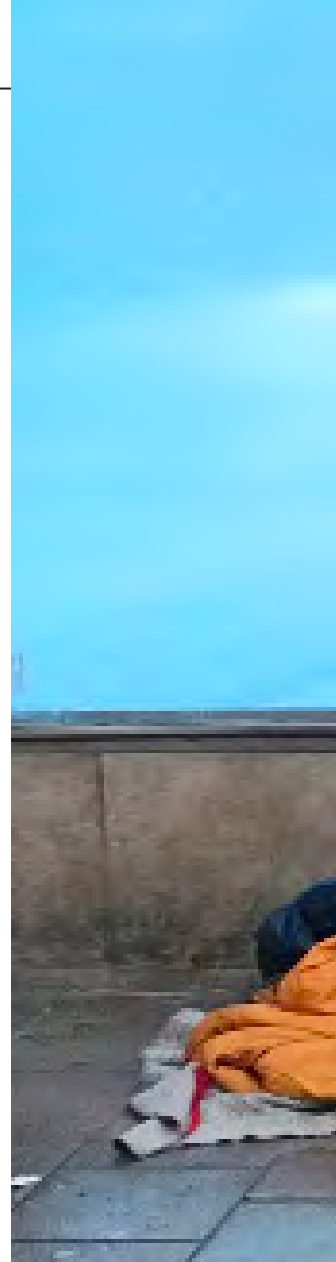
DE VIKTIGASTE EGENSKAPERNA som boendecoach är att lyssna, motivera, följa upp och visa engagemang och nyfikenhet. Att ta sig tid med deltagaren, att sitta ner och lyssna på vad personen har att säga och vara icke-dömande. Det är viktigt att inte värdera det deltagaren berättar, utan att bara lyssna och stötta dem att hitta verktygen till att nå sina mål.

NÄR JAG KÄNNER ATT JAG HAR LYCKATS i mitt jobb? Ja, det är när jag har ett samtal med en deltagare som berättar om ett problem - vi pratar om det och tittar på olika strategier som hen kan använda sig av. Och när jag sedan ser att personen lyckats använda sig av dessa strategier, då känner jag att jag har gjort ett bra jobb som coach.

JAG HAR ALLTID BRUNNIT för den coachande rollen och kommer att certifiera mig under 2019. Självt kommer jag från en familj där det fanns en del missförhållanden. Jag är finsk rom och har levt i utanförskap större delen av mitt liv. Missbruk och kriminalitet har varit en del av mitt liv och jag har både sett och upplevt misär på alla möjliga sätt. Jag har under hela min uppväxt sett utanförskap och hemlöshet, hur hopp kan släckas hos människor då samhället inte finns som stöd. Detta har gjort att jag vill nå ut till människor med olika livsöden och som coach hjälpa dem att finna mening och sin väg i livet.

SVERIGE HAR FÅTT UPP ÖGONEN för Bostad Först-modellen och börjat applicera den i kommunerna. Bostad Först bedrivs i flera städer och med olika huvudmän, i Stockholms stad drivs Bostad Först av socialtjänstförvaltningen.

BOSTAD FÖRST kan även appliceras på andra målgrupper - unga vuxna, ensamstående föräldrar, familjer samt våra äldre. När man talar om hemlösa i dagens samhälle så är det inte endast de som har ett missbruk eller psykisk ohälsa som är hemlösa. Man hör mer och mer att unga personer lever i social hemlöshet och även att familjer där ekonomin inte räcker till blir hemlösa. Och våra äldre, även de som har en inkomst men av någon anledning inte kan bo kvar i sin lägenhet. Det kan vara på grund av skilsmässa eller att de bott i andra hand och därför blivit hemlös eftersom det är brist på lägenheter. Eller så har folk helt enkelt inte råd att betala enorma summor till hyran.



Adress:
Birger Jarlsgatan,
Stureplan, Stockholm
Foton: Lena Weesar





BOSTAD FÖRST KAN ALLTSÅ APPLICERAS på olika målgrupper och allt fler kommuner i Sverige börjar ta konceptet till sig. Vilket ger möjligheter för personer i hemlöshet att faktiskt lyckas att bo bra och bo kvar vilket är idén med Bostad Först. Coachen finns med i deltagarens resa och finns där när behov finns. Och detta gäller inte endast för dem som har ett missbruk eller psykisk ohälsa utan även de som av någon annan anledning är hemlösa.

A TT JOBBA SOM COACH har sina fördelar då många människor har provat olika behandlingar och terapier utan resultat. Som coach uppmuntrar jag och går bredvid deltagaren tills hen har lyckats nå sina mål. Detta är min motivation till att utbilda mig och jobba som coach.» ●



KULTURMÖTEN

KULTURKROCKAR

KULTURCHOCKER

TEMA:
KULTURMÖTEN



Foto: marisa04

LORD SHIVA - en av de äldsta och högsta gudomarna inom hinduismen. "Vilddjurens herre" som kan förgöra och förknippas med krig och död. Samtidigt har han en viktig roll som fruktbarhetsgud och han är också lärdomens gud. Efter förstörelse följer återfödelse. Lord Shiva - källan till både det goda och det onda.

INTERKULTURELL KOMPETENS

- *Cross-Cultural Competence* -

Tvårkulturell kompetens eller helt enkelt Kulturkompetens är:

Vår förmåga att förstå andra för att på ett fruktbart sätt kunna samverka med människor oavsett från vilken kultur de kommer ifrån eller vilka socioekonomiska bakgrunder de har.

KULTUR - ett omtalat begrepp som det lär finnas över 200 definitioner av. Här är några:

- **kultur = socialt överförda levnads-mönster** / Wikipedia
- **kultur = levnadssättet hos ett helt samhälle - inklusive beteendemönster, seder, klädsel, religion, ritualer, lekar, normer för lagar, moraliska system, trossystem samt konstarterna** / Wikipedia
- **kultur = de värden dess medlemmar omhuldar, normer som de följer och materiella ting som de skapar** / Anthony Giddens, sociolog
- **kultur = ett antal, av människor skapade, subjektiva och objektiva element vilka har ökat sannolikheten för överlevnad och resulterat i tillfredsställelse för medlemmarna i en ekologisk nisch och därför blivit delad mellan dem som kunnat kommunicera med varandra eftersom de talat samma språk och levt på samma plats samtidigt.** / Harry C. Triandis, psykolog
- **kultur = den mentala programmering som skiljer en grupp från en annan.** / Geert Hofstede, socialpsykolog, antropolog, organisationsforskare

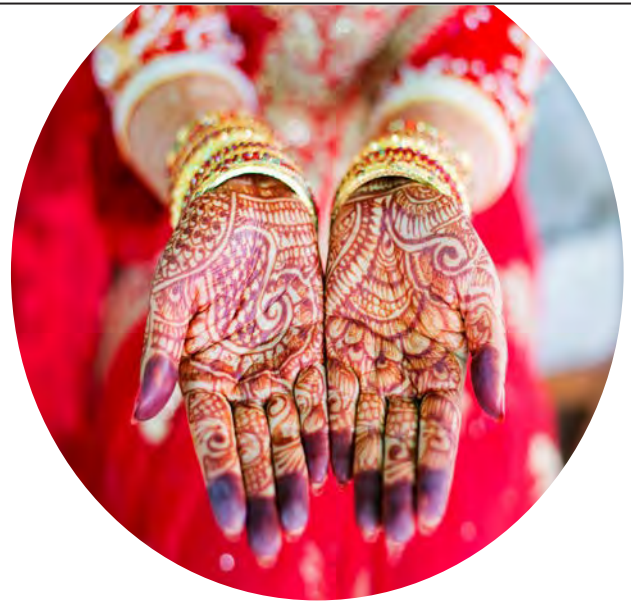


Foto: annatamilia

» EN NATIONS KULTUR ligger i hjärtat och själen hos dess folk.«

Mahatma Gandhi

KULTURBEGREPPET och mångfalden av kulturella uttryck i alla dess former har intresserat, och intresserar, antropologer, etnologer, sociologer, psykologer, historiker, arkeologer, genderforskare, språkvetare och lingvister, filosofer, litteraturforskare, konstvetare, konstnärer och författare, musikforskare och musiker, pedagoger, organisationsforskare, forskare inom de medicinska vetenskaperna och många, många andra. Och kanske också dig?

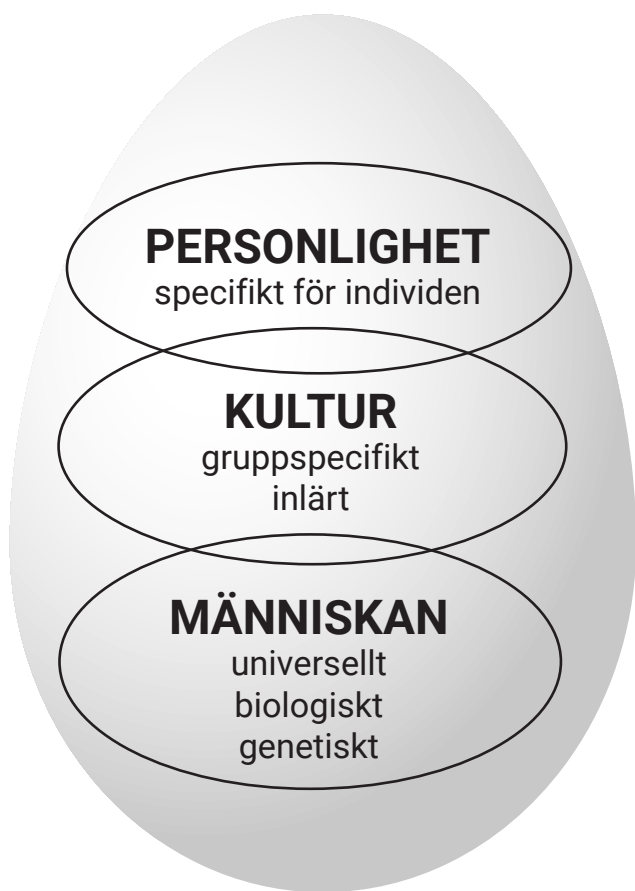
FÖR KULTURMÖTEN hör till vardagen. Vi lever i ett globaliserat mångkulturellt samhälle. Vi reser ut i världen som aldrig förr. Vi surfar runt på nätet och handlar prylar från andra kontinenter. Vår granne kanske har sina rötter i en annan kultur än den vi själva har och inom sjukvården, skolan, på jobbet och på ICA träffar vi människor från alla världens hörn. Det kan bli krockar. För vissa chocker. Att möta människor från andra kulturer och det på samma villkor som sina egna kan vara en utmaning.

SAME, SAME BUT DIFFERENT ...

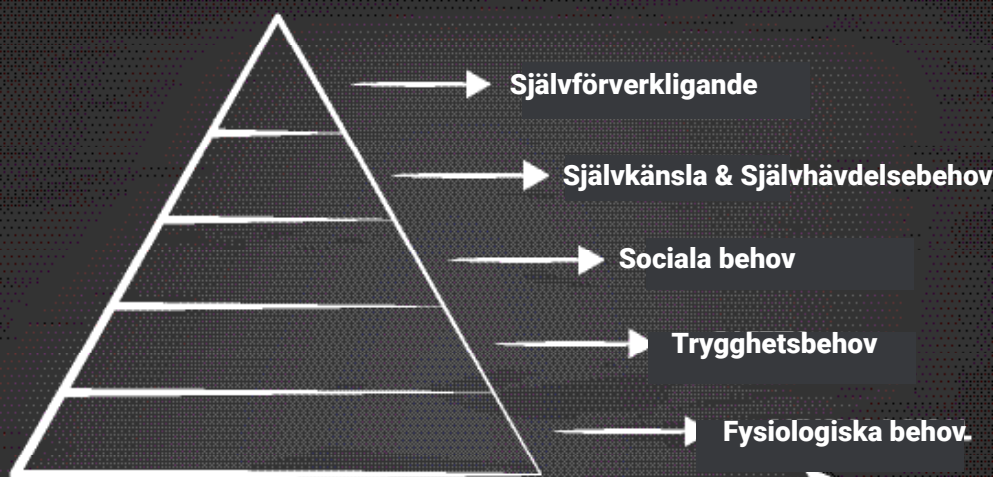
**WE ARE ALL THE SAME
- BUT DIFFERENT.**

TALESÄTT FRÅN GHANA

VI ÄR ALLA LIKA, MEN ÄNDÅ SÅ OLIKA är ett talesätt i Ghana, Västafrika. Vi är alla människor, sinnrikt konstruerade biologiska varelser, meningsökande och tolkande med kropp, intellekt, sinne och själ. Vi är kulturella varelser med inlärda sätt att leva och bete oss med uppåttningar om världen runt omkring oss som vi delar med den grupp vi tillhör. Och vi är individer med vår egen personlighet. Vi är lika, men ändå så olika.



EN MODELL som det ofta refereras till för att förklara vilka behov vi människor har och vad som motiverar oss, är psykologen ABRAHAM MASLOWS behovshierarki, eller behovstrappa som den också kallas.



MASLOWS BEHOVSHIERARKI

MASLOWS BEHOVSHIERARKI

finns i flera varianter men stegen är i stort desamma.

De första behoven är de fysiologiska (som mat, sömn). Så följer trygghetsbehovet (skydd från våld, bostad, pengar), så gemenskap med andra (familj, vänner), sedan att bli sedd och respekterad och till slut självförverkligande.

test ...

I BLAND TALAR VI OM NATIONALKARAKTÄRER

- ett omdiskuterat och idag förlegat begrepp, men ofta får vi höra, speciellt när någon kommit hem från en resa utomlands, hur människorna i det land man besökt är - de vänliga thailändarna, effektiva tyskarna, gemytliga danskarna och så vidare. Hur tänker du själv?

Den här övningen gjordes på ett tvärkulturellt ledarskapsseminarium av kommunikationskonsulten RICHARD D LEWIS, känd för sin modell för Cross-Cultural Communication och författare till ett antal böcker*.

... **Läs igenom egenskaperna nedan** och välj ut 8 för var och en av de följande nationaliteterna: Svenskar - Amerikaner - Finnar - Italienare - Tyskar - Engelsmän

• humoristisk • ärlig • hetsig • avspänd • risktagande
 • snobbig • seriös • diplomatisk • pratsam • tungsint
 • långsam • opportunistisk • viljesvag • humorlös • slug • emotionell • pålitlig • sanningsenlig • pengaorienterad • kollektivistisk • saklig • öppen • blyg • belevad • opålitlig • direkt • skämtsam • social • hårt arbetande • konservativ • individualistisk • högljudd • ohyfsad • omtänksam • extrovert • snabb • punktlig • flexibel • reserverad • effektiv • artig • tidsorienterad • vag • tråkig • slipad • viljestark • gammalmodig

* Övning ur *When Cultures Collide - Leading Across Cultures* av Richard D Lewis, 3rd ed, Nicholas Bardley Publishing, 2011

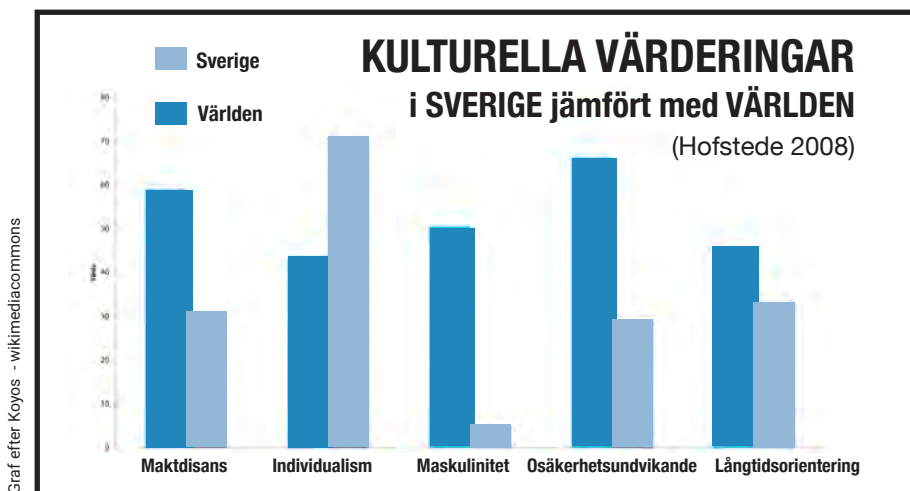
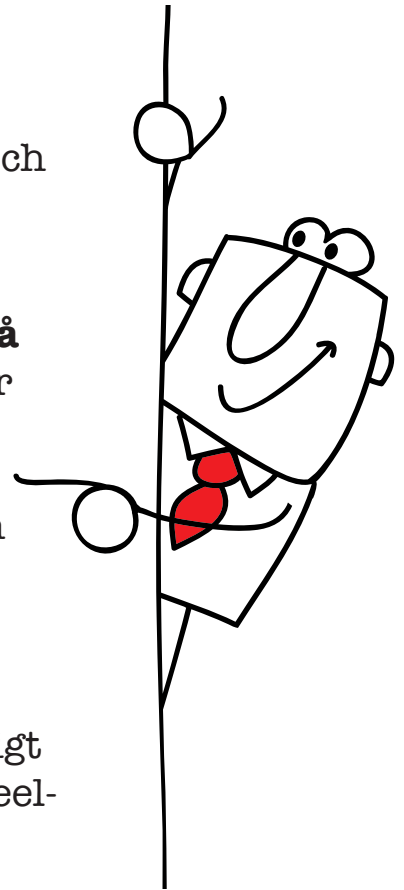
HUR SVARADE DU?

Ja, varför svarade du just som du gjorde? Och hur vet du att det verkligen är så?

Syftet med övningen här var INTE att identifiera olika nationalkaraktärer **utan att försöka få syn på våra egna föreställningar** och eventuella fördomar om andra nationaliteter.

Observera att det handlade om egenskaper - personlighetsdrag. Inte kulturella värderingar och normer, även om de på många sätt avspeglar sig i hur man agerar tillsammans med andra.

OCH SE UPP! Det är lätt att generalisera i **stereotypa bilder**, förenklade och ofta känslomässigt laddade föreställningar om en folkgrupp eller företeelse man gillar - eller ogillar!



GEERT HOFSTEDES KULTURDIMENSIONSTEORI identifierar ett antal dimensioner som beskriver nationella kulturella värderingar som påverkar värderingar på arbetsplatser och inom organisationer:

Maktdistans - Individualism / Kollektivism - Maskulinitet / Feminitet - Osäkerhetsundvikande - Långtidsorientering.

I grafen ovan ser vi svenska värderingar i jämförelse med genomsnittsvärden för världen i stort.

• **Liten / Stor maktdistans** - visar hur maktrelationer förväntas fördelas av dem i organisationen med mindre makt. Stor maktdistans motsvarar mer auktoritära och hierarkiska system, låg mer inkluderande, demokratiska där också Sverige befinner sig.

• **Individualism / Kollektivism** - den grad till vilken individer förväntas välja sina egna förbindelser eller agera som medlemmar i en livslång grupp - Sverige ligger i topp.

• **Maskulinitet / Feminitet** - värdering av traditionella maskulina respektive feminina värderingar - Sverige rankas här som världens mest feminina land.

• **Osäkerhetsundvikande** - den utsträckning man försöker minimera stress genom att minimera osäkerhet till exempel genom regler (religion, mat). Sverige rankas lågt.

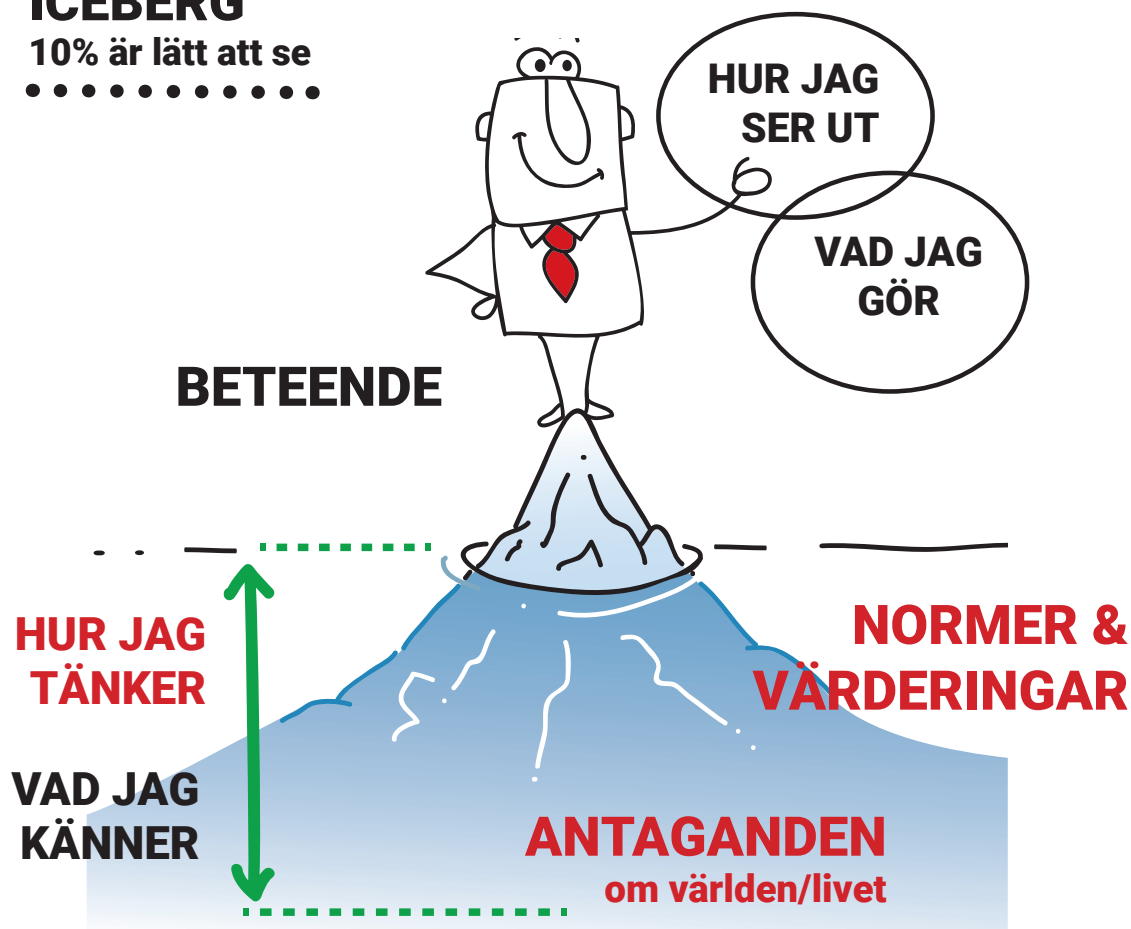
• **Lång / Kort tidsorientering** - den betydelse som läggs vid framtiden resp nutid och dåtid. Sverige har relativt lågt värde.

Läs mer på : geerthofstede.com

THE CULTURAL ICEBERG

10% är lätt att se

.....



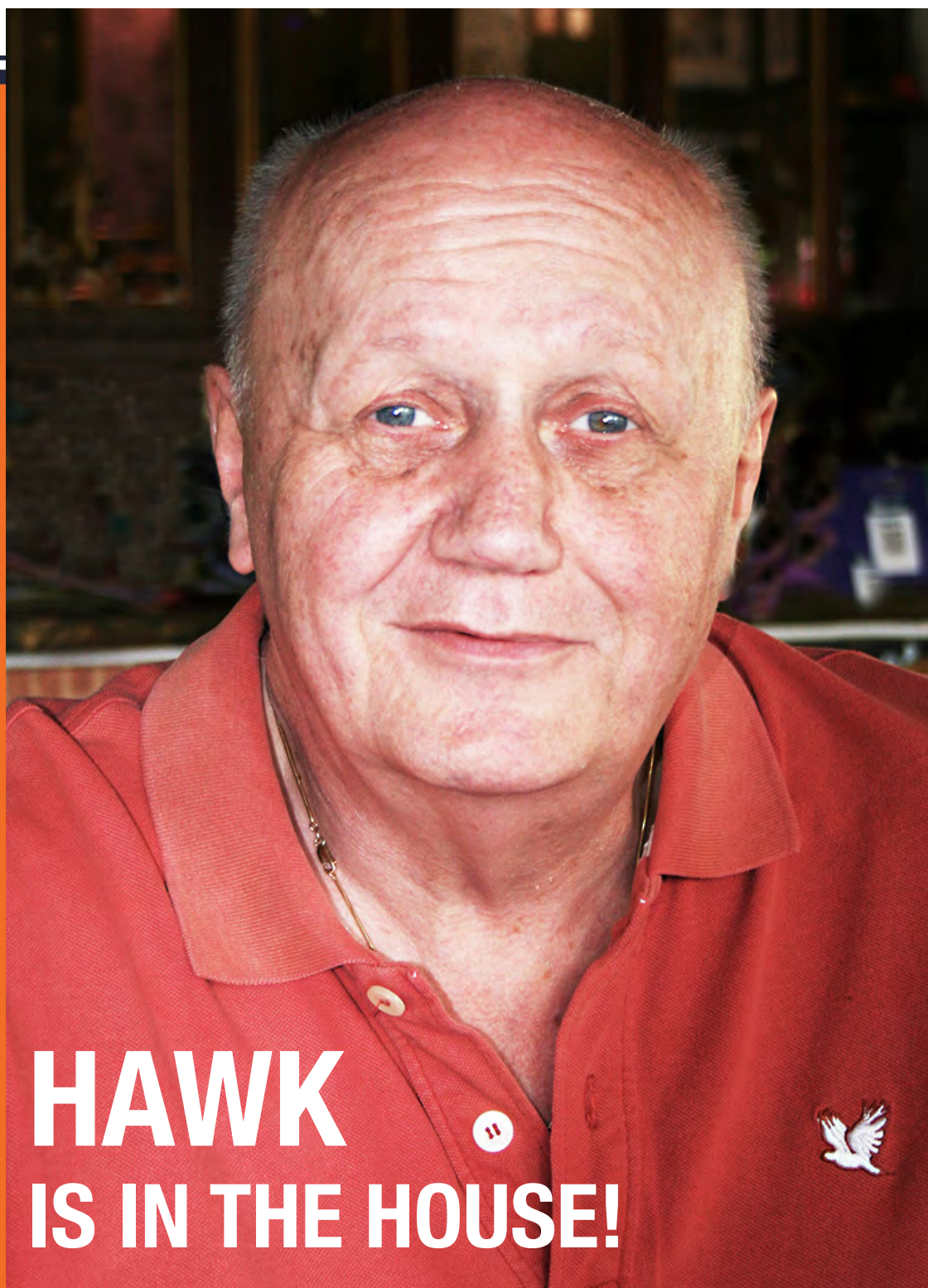
THE CULTURAL ICEBERG*

- en modell med isberget som metafor för hur våra kulturella värderingar och föreställningar, precis som ett isberg, delvis är synliga för andra, medan den största delen ligger osynliga, under ytan. Det vi ser är bara toppen av isberget medan den nedre, osynliga delen är det kraftfulla fundament där våra värderingar, mer eller mindre medvetna hos oss själva, ligger.

VI TALAR OCKSÅ OM KULTURERS OLIKA LAGER. Det första lagret är det vi ser, den visuella verkligheten - beteenden, klädsel, mat, språk, uttryckssätt, seder, bruk, boende och levnadssätt. Vilket också är det många förknippar med begreppet kultur.

DET ANDRA LAGRET, vilket vi inte ser, ligger de normer och värderingar en kultur delar - vad som anses rätt/fel (normer), bra/dåligt (värderingar). Normer är ofta externa och förstärks av social kontroll. Värderingar är oftast interna, Båda strukturerar hur människor i en viss kultur beter sig, de är inte synliga men påverkar hur en kultur yttrar sig på det synliga planet.

DET TREDJE LAGRET, vilket vi heller inte ser, är det djupaste. De är de grundläggande antaganden vi har om världen, livet och döden vilka vi delar med dem som tillhör samma kultur som oss själva. Oftast är vi inte medvetna om dem, de upplevs som självklara och vi agerar oftast omedvetet utifrån dem. ●



HAWK IS IN THE HOUSE!

HÅKAN WALLENIUS

journalist & redaktör, konsult & coach ICC

walleniusvinklar.com - thailandsposten.com



» MAN SJÄLV BLIR BEHANDLAD
SÅ SOM MAN BEHANDLAR ANDRA.«

HAWK is in the House!

*Det var så ryktet spreds sig när HÅKAN
WALLENIOUS besökte musikklubbarna i
Bangkok med omnejd.*

*Håkan Wallenius, då redaktör och ansvarig
utgivare för GUIDE of BANGKOK, den
första gratistidningen som bevakade nöjes-
livet i Thailands huvudstad. Tidningen i
vilken alla band och musikwannabees ville
bli omnämnda.*

*I år är det 30 år sedan han lämnade
Sverige för Thailand. Han bytte land, yrke
och liv. Och gjorde just det som många
drömmer om att göra ...*

Text & foto: Lena Weesar



MER GÅR ÅT MEN MINDRE RÄCKER TILL

DET ÅR DET MOTTO HÅKAN
WALLENIIUS lever efter:
ta inte för dig mer än vad du
behöver. Vilket också var den högt
älskade och respekterade thailänd-
ske kung Bhumibol Adulyadejs livs-
princip för ett gott och lyckligt liv.

*»NÄR JAG
BESÖKER
SVERIGE
längtar jag
alltid
tillbaka till
Thailand
- men aldrig
tvärt om.«*

Livet handlar inte om att samla
pengar på hög eller blir berömd, det
handlar om att ha tillräckligt och vara
tillräcklig - med andra ord lagom.
Och att acceptera livet som det är.
GROW magazine träffade Håkan
Wallenius som levt 30 år i Thailand
och är en av de få svenskar som
har thailändskt medborgarskap.

»*ALLA ACCEPTERAS I THAILAND, vilket ligger i buddhismens natur, där 90% av landets befolkning är buddhister.*«

DET VAR DOFTEN AV BANGKOK som först slog honom när han kom till Thailand, berättar HÅKAN WALLENIOUS när vi träffas över en lunch. Fräschören av matlukter, intensivt kryddiga men samtidigt behagliga från hundratals och åter hundratals streetfoodstånd och restauranger. Dofter som stack i näsan. Dofter av stad och igenkänning som han ville komma tillbaka till.

Det var 1989 han bestämde sig för att stanna kvar i *the Land of Free*, de frias land - Thai Land, och det tog i princip 10 år innan han reste tillbaka till Sverige igen.

DOFTER. Ja, jag förstår precis vad han menar. Vi sitter på en liten restaurang där köket ligger mer eller mindre öppet för matgästernas insyn. Där dofterna sprider sig, smaklökarna vattnas och där maten är fräsch, full av smak och väldoft. Men vi är inte i Bangkok utan i Ban Phe, en liten stad vid havet utanför de vanliga turiststråken. För idag, 30 år senare, ligger smogen tät över Bangkok, till och med så tät att myndigheterna vissa dagar varnar invånarna, och turisterna, för att vistas ute i den förorenade luften. Befolkningen i huvudstaden har fördubblats sedan 1989, idag till över 10 miljoner, och i takt med det även trafiken och industrierna. Och Bangkoks flygplats Suvarnabhumi hör till en av världens tio största och mest frekventerade.

»**J**AG HADE VARIT THAILAND en gång tidigare när jag bestämde mig för att flytta hit. Det var i arbetet för en klients räkning. Jag hade en redovisningsfirma och bodde i Örebro, men jag kände mig inte hemma i redovisningsyrket, jag hade stagnerat, utvecklades inte längre och kände behov av att vara mer kreativ. Att flytta till Thailand kändes helt rätt.«

SÅ DET VAR AV KÄRLEK DU LÄMNADE SVERIGE FÖR THAILAND?

»**J**A, DET KANSKE MAN KAN SÄGA. Kärlek till landet och till möjligheterna jag såg här. Min fru träffade jag senare, när jag hade varit här ett tag och fått igång min första tidning, *Guide of Bangkok. Thailandsposten*, som jag ger ut idag, är tidning nummer två.«



GUIDE OF BANGKOK, den första tidningen Håkan startade, var ett nöjesmagasin som bland annat följde musiklivet i Bangkok.

» **D**ET VAR NÅGOT HELT NYTT vid den här tiden eftersom det också var ett gratismagasin. Tanken var att tidningen skulle finansieras med annonser. Och där hade jag tur. Jag fick till ett möte med Hard Rock Café som då var stort i Bangkok. De gillande idén med tidningen och köpte de 100 första baksidorna. Och sedan 100 till.«



SVERIGE - THAILAND

några siffror:

- **350 000** svenska turister besökte Thailand 2017 - Bangkok, Phuket och Krabi toppade listan
- Thailand är det näst mest populära resmålet utanför Europa för svenskar - USA ligger etta
- **ca 20 000** svenskar var bosatta i Thailand 2017
- **41 200** personer födda i Thailand var folkbokförda i Sverige samma år
- bland de större svenska företagen med närvaro i Thailand finns **Volvo, Electrolux, Ericsson, HM, Scania och IKEA**
- **IKEA** öppnade sitt första varuhus i Thailand 2011

Källor: Svenskar i världen, SCB, sweden-abroad

GANSKA SÅ SLITIGT VAR DET att bevaka klubblivet i Bangkok, berättar Håkan. Redaktionen bestod bara av två personer - han själv som skrev och sålde annonser och en irländska han träffat som fungerade som redaktionssekreterare och språkgranskare - han skrev tidningen på engelska. Jobbade gjorde han praktiskt taget dygnet runt, att följa musiklivet på de över 1000 klubbarna med levande musik i Bangkok gjorde man inte mellan 8 till 5 utan under sena kvällar och halva nätter. På dagarna skrev han.

» **J**AG SOV I TVÅ PASS, innan jag gick ut vid 9-tiden på kvällen och så när jag kom hem efter spelningarna till fram på förmiddagen. Vilken slags musik det var? Mest popmusik, mycket covers med thailändsk touch och banden hade ofta något thailändskt intstrument med i sättningen. Eftersom jag hade en gig-guide i tidningen blev jag också något av en manager för banden, utan att ta betalt för det. När jag kom in på en klubb spreds det att *Hawk is in the House!* - Hawk, det var alltså jag. Håkan, med betoning på båda stavelserna, är inte så lätt säga som vi kanske tror. Så jag blev *Hawk*.«

EFTER 10 ÅR AV TUFFT JOBB sålde han *Guide of Bangkok* till Thailands näst största dagstidning, *The Daily News*, med en överenskommelse om att han skulle jobba kvar med tidningen under två år. Men så blev det inte. Från att hans redaktion bestått av två personer utökades den nu till 30 och det med en strängt auktoritär och kontrollerande ledning. Det blev något av en kulturkrock för Håkan.

» **D**ET GICK BARA INTE. Jag är ingen bra anställd under de premisserna och inte blev tidningen bra heller. Så jag sa upp mig, tog ledigt i ett år och startade sedan *Thailandsposten* för skandinaver i Bangkokbukten. Jag skriver också personliga betraktelser om Thailand och nyheter om thailändsk politik på min blogg *walleniusvinklar.com*, och som konsult hjälper jag svenskar med fastighetsfrågor här i Thailand, bland annat.«

MEN HUR VAR DET ATT KOMMA IN I SAMHÄLLET OCH DEN THAILÄNSKA KULTUREN SOM SVENSK?

» **M**AN ÄR VÄLDIGT VÄLKOMNANDE här så det var lätt. Alla accepteras vilket ligger i buddhismens, huvudreligionens, natur. Visserligen blir man sedd som utlänning, *farang* som man säger på thai, men det är inget nedsättande i det även om en del besökare tar det som ett skällsord. Vilket är helt fel. Vad man ska tänka på är att man själv blir behandlad så som man behandlar andra.«

30 ÅR I THAILAND, DET ÄR EN LÅNG TID. DU ÄR JU OCKSÅ EN AV DE FÅ SVENSKAR SOM HAR THAILÄNSKT MEDBORGARSKAP. HUR SER DU DIG SJÄLV? SOM SVENSK? THAILÄNDARE?

» **J**AG HAR NOG BLIVIT MER thailändare än svensk, tror jag. När jag besöker Sverige längtar jag alltid tillbaka till Thailand men aldrig tvärt om. Det enda som jag inte kan vara utan är svensk frukost - yoghurt med bär. Jag är barnsligt förtjust i svenska bär - lingon, hjortron, blåbär ... De kan jag inte vara utan!«



EFTER LUNCHEN skjutsar Håkan mig till ATM, bankomaterna för ta ut pengar. I bilen berättar han hur irriterad han är på hur svensk media rapporterar om Thailand, hur mycket av informationen som är fel, missvisande och ogrundad.

VI KOMMER FRAM och före mig i kön till bankomaten står en buddhistisk munk. När det blir min tur får jag problem, uttaget fungerar inte. En svensk man står vid bankomaten intill, jag frågar honom om hjälp. Han har inte tid säger han motvilligt. En thailändsk flicka bakom mig rycker in, tar sig tid med mig och jag får ut mina pengar.

ÄR DET INTE TYPISKT, är Håkans kommentar. Svensken är här på semester, han har inte tid. Men flickan, hon tar sig all tid i världen för att hjälpa dig. Det är så vi gör i Thailand!

För - mer går åt, men mindre räcker till. ●



GRILLFEST på Cecilias lantställe med Essam (t v) och Abdullah (t h).
Foto: tillhör Cecilia Svensson

Vad som började med TRE ENAR slutade med VÄNSKAP!



Tre stora enar ville coachen och författaren CECILIA SVENSSON ta bort på sin tomt. Problemet var bara hur.

Som den kreativa person hon är löste hon sitt dilemma genom att tänka "utanför boxen". Och på köpet fick hon nya, hjälpsamma vänner!



CECILIA SVENSSON
coach ICC, författare
& föreläsare
vaja.se

Foto: Orlando G Boström

CECILIA SVENSSON hade ett problem. Tre stora enar, högre än hennes hus hemma i Hallsberg, gav henne stora bekymmer. De var vackra, ståtliga och hade många år på nacken, men problemen var för många. På vintern lade de sig mot backen och nådde nästan ut till vägen, barrade gjorde de ymnigt och barren var vassa och stacks. Och så tog enarna för stor plats på tomt. Med en grannes hjälp kapades enarnas stora grenar av så att bara stubbarna var kvar. De måste grävas bort. Då fick hon en idé ...

PÅ GYMMET där hon tränade fanns det ju massor med muskelstyrka! Där fanns det säkert grepp som ville använda sina muskler till annat än att lyfta skrot. Och sagt och gjort, nästa gång hon var på träningen frågade hon runt om hjälp med sitt dilemma. Men nej, ingen var intresserad. Ända tills hon kom till ett gäng invandrarkillar. Deras svenska var inte den bästa, de var relativt nyanlända, så det blev engelska som gällde. Hon frågade.

- YES, OF COURSE! WHEN? AND WHERE? svarade Essam från Saudiarabien direkt.

CECILIA FÖRBEREDDE dagen då enarna skulle grävas bort. Tog fram verktyg. Fika och glass inhandlades. Det var en varm dag och allt var i ordning. Hennes svenska vänner som skulle hjälpa till, kom. Men ingen Essam ...

Så ringde telefonen - *I'm on my way, my brother Abdullah is with me and he speaks Swedish. He lives in Norrköping, the train was late!*

PRAKTISKT TAGET HELA DAGEN skottades och sågades det. Ett dike grävdes för rotsystemen skulle bort. Det var hett, solen brände och svetten lackade. Cecilia tog fram kall dricka och glass och bjöd runt när alla tog en paus.

Text: Lena Weesar



Men bröderna tackade nej. De firade ramadan, berättade de, fastemånaden då alla troende muslimer varken äter eller dricker under dygnets ljusa timmar.

- MEN KOM HEM OCH ÄT MED OSS IKVÄLL. Då får du också träffa vår familj, våra föräldrar och syskon! Vilket också Cecilia gjorde.

- JAG VISSTE JU INGENTING om ramadan då, och en så generös inbjudan kunde jag inte säga nej till.

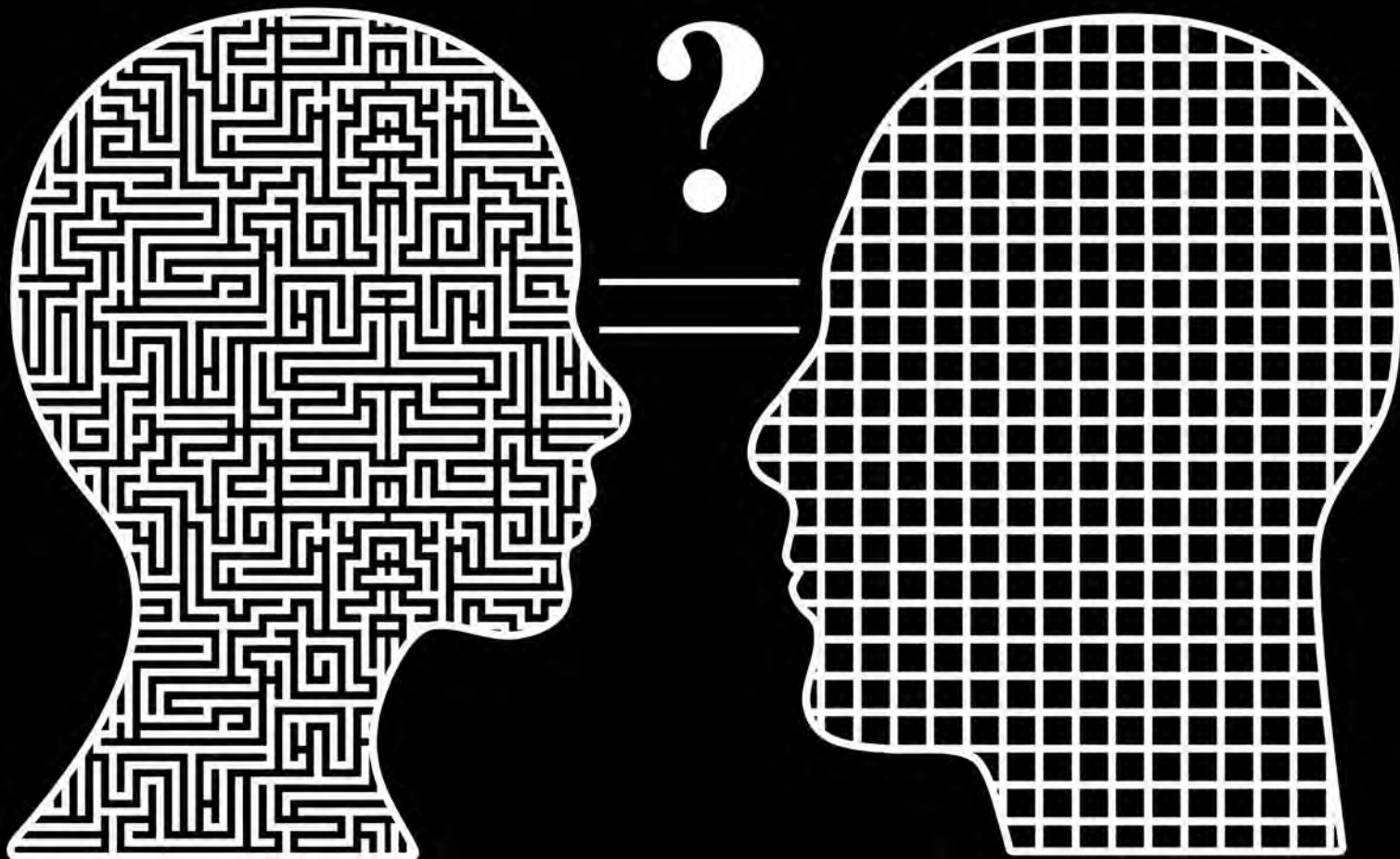
- Det var fantastiskt, så välkomnande! Hela familjen var samlad och bordet dignade av olika maträtter. Klockan 10 över 10 avbröts fastan genom att man bröt en dadel och vi började äta. Och fortsatte långt in på natten. Vilken värme och glädje!

- Att fasta under ramadan är inte detsamma som att man svälter sig, fick jag lära mig. Vad det handlar om är att stanna upp, se det viktiga i livet och att uppskatta det man har omkring sig. Som att umgås med nära och kära när solen gått ner.

CECILIA BJÖD TILLBAKA med en grillfest på sitt lantställe och kanske blir det ett svenskt smörgåsbord senare i år. För hela familjen Abu Arshid - mor, far, döttrarna och bröderna, som gifte sig i slutet av förra året, med sina fruar.

HUR DET GICK MED ENARNA? Jo, de är ett minne blott!

FÖR SÅ KAN DET GÅ när man tänker utanför boxen - problemen blir lösta och man får nya vänner på köpet. ●



OLIKHETER

FÖRDELAR och/eller NACKDELAR

Text: Lars-Eric Uneståhl

SAMTIDIGT SOM OLIKHETER i kultur, politik, nationalitet, religion är en huvudorsak till de flesta konflikter i världen så hyllar vi fördelarna med olikheter, till exempel för högpresterande team. Det finns alltså både fördelar och nackdelar med olikheter.

DET ÄR DÄRFÖR VIKTIGT att identifiera och använda fördelarna med olikheter och att hitta metoder för att reducera eller avlägsna olikheterna på områden när de är till nackdel.

TEMA: KULTURMÖTEN

PÅ MÅNGA OMRÅDEN går åsikterna isär när det gäller fördelarna med likheter och olikheter, homo- och heterogenitet, en- och mångkulturalitet, nationalism och globalism etc.

Ett sådant område som jag tänker beröra är äktenskap och partnerskap, där motsättningen mellan "olikheter dras till varandra" eller "lika barn leka bäst" fortfarande är en olöst fråga både i forskarvärlden och mellan gemene man - och där vill jag tillföra ett nytt perspektiv på hela denna fråga.

EFTERSOM DETTA ÄR EN KORT ARTIKEL och inte en bok, så måste jag dock göra ett snävt urval. Jag väljer att inleda med några psykologiska aspekter på olikheter i sig följt av tre exempel på tillämpningsområden - ett från arbetsområdet och två från privatlivet (relationen med någon annan och relationen med en högre makt) och jag avslutar med sju metoder för att minska olikheter när de utgör en nackdel.

OLIKHETERNAS PSYKOLOGI

DE DIFFERENTIELLA PSYKOLOGIN, som behandlar olikheter i arv-milö, personlighet, ålder, kön etc, är ett område där åsikterna även inom den så kallade expertisen varierar, och där även olika åsikter kan hänvisa till forskningsresultat som stöder den ena eller andra uppfattningen.

JAG SKA DÄRFÖR NÖJA MIG MED att ta något exempel från studier jag haft speciell glädje av plus exempel på någon studie jag själv har gjort.

» *OLIKHETER mellan människor kan öka kreativiteten både när det gäller problemlösning och utveckling.* «

FÖRST NÅGRA ALLMÄNNA SYNPUNKTER

ATT VI MÄNNISKOR ÄR OLIKA ses ju normalt som en fördel. Om alla människor skulle vara klonade utifrån Adam/Eva och vara exakt lika (speciellt om vi också tog bort konsolikheten) så skulle livet bli som en påse - tomt och innehållslöst, som Hasse Alfredsson uttryckte det.

Livet skulle också förlora mycket av sitt värde om varje ny dag skulle vara exakt lika den föregående. Förändringar och olikheter är stimulerande och spännande för de flesta.

Samtidigt kan mycket väl dessa två exempel tas som utgångspunkt för resonemanget omkring fördelar och nackdelar med olikheter.

VI BETONAR FÖRDELARNA i att vara unik - jämför psalmen om att *Du vet väl om att du är värdefull* och unik ... *för ingen är som du* (psalm 791) - samtidigt som vi allt ifrån barndomen strävar efter att bli lik någon annan (förebilder som föräldrar, kamrater, idoler etc).

SAMTIDIGT SOM VI IBLAND KLAGAR ÖVER att "ingenting händer" så händer det ofta för mycket istället.

Kanske bör frågeställningen Likheter *eller* Olikheter ändras till Likheter *och* Olikheter och där ta med det fantastiska svenska ordet LAGOM.

**LARS-ERIC
UNESTÅHL**

Fil dr i psykologi

President Scandinavian
International University
Grundare av
Skandinaviska
Ledarhögskolan
siu.nu - slh.nu



Foto: tillhör Lars-Eric Uneståhl

NÄR DET GÄLLER TRYGGHET/OTRYGGHET till exempel, brukar vi säga att så gott som alla människor eftersträvar trygghet. En trygg uppväxtmiljö är viktigt för ett barn, det politiska parti som står för trygghet vinner röster etc. Men hur definierar vi då trygghet?

Jo, som att VETA och kunna FÖRUTSÄGA. Det betyder att det finns en motsättning mellan TRYGGHET och FÖRÄNDRING.

I en tid när inte bara mängden förändringar ökar utan också förändringstakten accelererar upplever allt fler människor otrygghet och negativ stress. Samtidigt kan bristen på förändring ("Morgondagen har jag redan varit med om för den hände redan igår") också leda till negativ stress i form av tristess och understimulering.

VI HAR I ALLA TIDER lovordat en stimulerande miljö, men tänker inte alltid på att stimulering och förändring är två sidor av samma sak. Hjärnan har alltifrån människans barndom fungerat som en "förändringsmottagare", vilket innebär att ett sinnesintryck, som inte innebär en förändring, inte registreras som ett stimuli. Ett ljud som ligger på konstant hör man inte längre efter några minuter och människor som bor i Skutskär känner inte den lukt som en besökare upplever när man kommer dit.

Denna adaptation och habituering hade från början en överlevnadsfunktion (det gällde att uppmärksamma vad som var förändrat eftersom förändringen kunde vara en fara för livet). Idag är det positiva med detta att vi kan lägga det kända åt sidan, sluta uppmärksamma det och på så sätt spara energi och få mer energi över till det nya.

Det negativa med detta är att vi slutar att både uppmärksamma och stimuleras av det invanda, som många experter menar omfattar 80-90% eller mer av livet. I den Mindfulness-kurs som vi har finns många övningar som går ut på gå att upptäcka det gamla och invanda på nytt och se sitt liv med "nya" ögon.

EN ÖVNING som kan rekommenderas är att bestämma träff med sin respektive på till exempel en restaurang, och sedan uppleva mötet som om det vore första gången man träffas.

SAMMANFATTNINGSVIS kan man säga att *om ett bra liv definieras utifrån Trygghet* så skulle vi ha ett liv där alla dagar vara lika (vilket dock lätt leder till att Tryggheten övergår i Negativ stress i form av Tristess och Uttråkning) - medan om vi istället definierar *ett bra liv som Stimulering* så skulle alla dagar var olika (vilket dock lätt leder till Negativ stress i form av Överstimulering, Spänningar och Oro.)

LAGOM - I MENTAL TRÄNING försöker vi därför hitta en "lagom nivå", där både graden av förändring och stimulering blir positiv ("Trygghet i förändringen"). Lagom-nivån är dock högst individuell och olika mellan människor.

JAG HAR ÖVERSATT ETT AMERIKANSK TEST som heter: *Change Seekers Index* och det är intressant hur mycket den önskade "lagom nivån" varierar från dem som får tillräcklig stimulans av att titta på en film på TV till dem som utsätter sig för bergsbestigning och farliga sporter för att må bra. Dessa olikheter i lagom-nivån mellan trygghet och stimulering, krav och resurser, utmaningar och "lugnt och skönt" är viktiga att ta hänsyn till när man ska designa en arbetsplats där alla ska vara nöjda och tillfredsställda.

SEDAN KAN SÄGAS att det finns ytterligare faktorer som gör frågeställningen ännu mer komplicerad. En sådan är förändringskontrollen, det vill säga vilka förändringar jag initierar och har kontroll över och vilka jag utsätts för utan att kunna påverka. Men det blir för omfattande att ta med detta här.

OLIKHETER & INTENSITET

ISTÄLLET VILL JAG TA UPP EN UNDERSÖKNING som visade att ju mer olika mina åsikter var, desto mer höll jag fast vi dom.

Det fanns alltså en relation mellan intensiteten i min uppfattning och hur långt från medelvärdet som åsikten låg (det vill säga vad de flesta andra tyckte). Intensiteten var också relaterad till förändringsmotståndet.

En annan intressant sak i undersökningen var att om man bytte åsikt så gick man ofta över till den andra extremen, men behöll intensiteten.

TRYGGHET ./ FÖRÄNDRING ?

- LAGOM -

TRYGGHET

= att veta, kunna förutsäga

alla dagar lika

Negativ Stress - tristess, uttråkning

alla dagar olika

Negativ Stress - överstimulering, spänningar, oro

STIMULERING

= förändring

ett BRA LIV = ... ?

● OLIKHETER OCH ORDVAL

EN UNDERSÖKNING JAG SJÄLV GJORDE var att ta reda på hur mycket olika åsikter hade att göra med de ord man använde. Ett exempel på uppgifter man fick göra var till exempel att ange en poäng mellan 1 och 9 på två skalor utifrån var man skulle vilja ligga.

Gör det gärna. Här är skalorna:

Bestäm poängen på den första skalan och minska med poängen på den andra.

Skala A

RIGIDITET 1 _____ **9 FLEXIBILITET**

Skala B

PRINCIPFAST 1 _____ **9 HÅLLNINGSLÖS**

Svara på frågan nedan innan du läser vidare:

Vad har du för differens mellan poängen på första skalan och poängen på andra skalan?

De flesta brukar hamna mellan tre och sju och blir mycket förvånade när jag säger att det borde vara 0 eftersom de två är samma skalor, eftersom jag bara använder andra ord för samma sak.

Åsiktsolikheter kan alltså bero på hur man beskriver saker och ting och vilka ord man använder.

**LÅT OSS TITTA PÅ - OCH GE EXEMPEL PÅ -
OLIKHETER INOM NÅGRA OLIKA OMRÅDEN:**

● KULTURELLA OLIKHETER

MYCKET I MENTAL TRÄNING är österländskt tänkande omsatt till ett västerländskt och vetenskapligt synsätt och anpassat till vår livsstil. En som på ett bra sätt beskrivit detta är min samarbetspartner IGOR ARDORIS som i flera böcker visat på det österländska inflytandet på den mentala träningen. Enligt honom så är en viktig olikhet att vi skiljer individen från omvärlden. Dessa existerar oberoende av varandra medan den österländska (taoistiska och buddhistiska) traditionen menar att ingenting kan existera i sig självt utan allt ingår i samma helhet och är beroende av varandra.

VI SKILJER PÅ DEN OBJEKTIVA OMVÄRLDEN och på vårt inre privata och subjektiva inre medan det österländska, i likhet med kvantfysiken, menar att den objektiva verkligheten är en illusion och istället utgör en del av ett större medvetande, som då inte bara innefattar mig själv. Man ser vår betoning av egot som något negativt medan självet är något större och positivt.

NÄR DET GÄLLER OLIKHETER ser man motsatser som två sidor av samma sak (som de två sidorna på samma papper), vilket gör att olikheter inte orsakar de konflikter de gör hos oss.



OLIKHETER & RELATIONER

HUR PÅVERKAR OLIKHETER EN BRA RELATION?

När jag studerade psykologi för ett flertal år sedan hade vi många och intressanta diskussioner om vilken av de två socialpsykologiska påståendena: ”*Olikheter dras till varandra*” och ”*Lika barn leker bäst*”, som var den rätta.

VAD VI KOM FRAM TILL var att båda två kunde vara den bästa beroende på situationen.

Olikheter är spännande, stimulerande och drar till sig uppmärksamhet och är kanske det bästa valet för en ”*one night stand*” medan ett långvarigt äktenskap bygger mer på vänskap, där likheter spelar en större roll.

OM SÅ ÄR FALLET så är vi här inne på en intressant sak som kan vara en bidragande orsak till många skilsmässor. Det har att göra med hur vårt *mindset*, där emotioner är en viktig del, styr vår perception och vår beslutsförmåga.

NÄR DET GÄLLER RELATIONER, ÄKTENSKAP OCH BESLUT så har min kollega ARI RIABACKE många goda (och roliga) exempel i sin bok *Beslutspyramiden*.

Bland annat säger han om de två viktigaste besluten i livet, bostad och partner, att vi är ofta mycket mer omsorgsfulla och noggranna när det gäller att skaffa bostad än att skaffa partner. När det gäller inspektion av bostaden tar vi hjälp av experter innan vi slår till och inspektionen är ofta betydligt noggrannare och mer genomgripande än när vi ska inspektera partnern, som vi gör själva utan experter.

DETTA GÄLLER I VÅR KULTUR men jag återkommer till kulturer där man anlitar utomstående bedömare, till exempel föräldrarna. I vår kultur sker dessutom inspektionen ibland i ett berusat tillstånd och då menar jag inte bara de som träffas på krogen. Det finns nämligen ett annat berusat tillstånd som är ett lika farligt beslutstillstånd som alkoholberusning.

JAG TÄNKER NATURLIGTVIS på den berusning som förälskelsen ger. Känslor är en viktig del av det *mindset* som både styr perceptionen och beslutsfattandet. Även mindre intensiva känslor gör att vi ser det vi vill se och fattar beslut som känns bra för stunden. När så intensiteten i känslorna ökar och går över i förälskelse så är det klippt, eftersom förälskelse är ett patologiskt (men samtidigt underbart) tillstånd som förhindrar rationella beslut (läs gärna om de förändringar som sker i pannlobens celler - centrum för beslutsfattande).

DET TRAGISKA här är att det här härliga tillståndet också är temporärt och om man då under den här himlastormande perioden vidtar åtgärder som har mer långsiktiga konsekvenser, till exempel gifter sig, och/eller skaffar barn, så upptäcker man ofta när förälskelsen är över att förutsättningarna för kärlek (som är något annat än förälskelse och har mer att göra med vänskap, trygghet, att lita på, likheter etc) inte finns. Här kan det kanske vara intressant med ett exempel på kulturella olikheter.

FÖRSTA GÅNGEN JAG VAR GÄSTPROFESSOR vid ett indiskt universitet så ingick det också att undervisa doktorander. När vi råkade komma in på detta med äktenskap sa många av de kvinnliga doktoranderna:

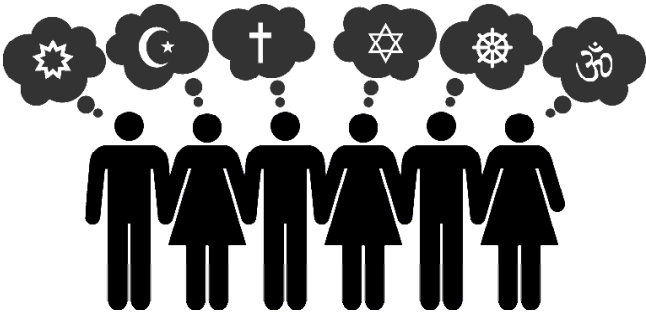
”*Ja, för oss är det självklart att det är våra föräldrar som ska utse den vi ska gifta oss med.*”

När vi diskuterade orsakerna till detta för mig då förvånande uttalande, så var en vanlig förklaring just det jag just beskrivit:

”*Ni i väst träffar någon ni blir förälskad i och gifter er utan att ni då har granskat förutsättningarna för en långvarig relation. När ni senare ser den andre utan ”förälskelsens glasögon” så håller det kanske inte. Våra föräldrar, som ju känner oss väl, kan på ett ”nyktert sätt” välja någon som har de egenskaper som gör att vi tillsammans kan bygga upp en bra kärleksrelation.*”

NÄR JAG UNDERSÖKTE SKILSMÄSSOFREKVENSEN fann jag att den var mycket lägre i Indien än i Sverige och så är det ännu idag.

Jag menar inte att detta är vägen att gå i Sverige, men kanske skulle vi införa det gamla goda lärningssystemet också när det gäller relationer? Man lever ihop, lär känna varandra och gifter sig inte eller skaffar barn förrän förälskelsen är över och man känner att förutsättningarna för en livslång kärlek och gemenskap finns där. Det skulle kunna hindra eller åtminstone minska antal separationer, som inte bara är uppsplitande för parterna utan också för barnen.



RELIGIONEN

DET OMRÅDE DÄR OLIKHETER tycks leda till de största motsättningarna är förutom politiken religionen. Så har det varit förr, där de flesta krig genom tiderna har haft ett religiöst inslag och så har det blivit igen genom Al Qaida och IS. En bidragande orsak till detta är detsamma som med "förälskelsens gissel" - att tron kopplas samman med starka emotioner som omöjliggör eller försvårar rationellt tänkande. Jag har ett förslag här som bygger på att lära sig skilja mellan mål och vägar och att ersätta passion med GLÖD.

IBLAND FÅR JAG FRÅGAN FRÅN JOURNALISTER

om jag tror på Gud. Jag brukar svara: *Nej, jag behöver inte tro eftersom jag vet att Gud finns.* På nästa fråga: *Hur kan du veta det?* så svarar jag ungefär så här: Vi kan inte diskutera Gud utan att först bestämma vad vi pratar om. Alla vet ju att Gud inte är någon "farbror" utan är en benämning på något evigt bakom både tid och rum. Det finns bara en sak som är evig och oförstörbar: Energin.

VÅR HJÄRNA ELLER VÅRT VANLIGA MEDVETANDE

är dock begränsad av tid och rum. Vi kan därför inte förstå begreppet oändlighet eftersom allt i hjärnan måste ha en början och ett slut. Vi kan dock anlita "förmedlare" (Jesus, Buddha, Mohammed med flera) som fått kontakt med Gud, oftast när man, eller de, befunnit sig i ett alternativt medvetandetillstånd där tid och rum upphör.

SVÅRIGHETEN UPPSTÅR sedan när man ska förmedla detta till oss andra och måste "översätta" upplevelsen i ord, vilket gör att berättelsen blir lite olika i olika religioner. Om man då kan skilja på vägar och mål och förstå att det finns olika vägar till samma mål (det finns naturligtvis bara en gud även om namnet varierar), så kan man som jag säga:

"Jag är glad att jag hittat min väg till Gud genom kristendomen och jag är glad för att du som muslim har hittat din väg till Gud", istället för att ta monopol på vägen och slå ihjäl den som valt en annan väg.

FRÅN PASSION TILL GLÖD

NÄR CHRISTINA MASLACH I SIN BERÖMDA BOK

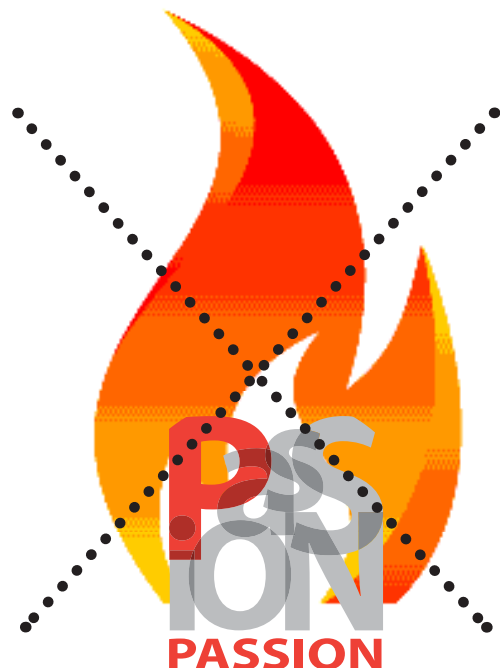
Burnout visade att det var "eldsjälarna" som lättast blev utbrända, det vill säga att man måste brinna för att bli utbränd, så stämde det bra med mina erfarenheter om baksidan av passionen i både relationer och religionen.

JAG HADE OCKSÅ UPPLEVT SAMMA SAK

på ett annat område, Motivationen, där man talade om Vision-Mission-Passion vilket ledde fram till ett nytt yrke, *Motivators*, som tog som sin uppgift att få människor att börja brinna. Visst blev man tänd genom att lyssna på en motivator och man brann också ofta en kort tid, men sedan var effekten över och då upplevdes olikheten mellan "passionstillståndet" och den vanliga grå verkligheten ännu större. Så gick man tills man lyssnade på nästa motivator och fick en ny kortvarig effekt.

DENNA SJÄLSLIGA JOJO-EFFEKT

var inte bra utan ökade risken för utbrändhet. Jag beslöt därför att skapa en annan motivationsmodell - GLÖD-modellen. Den byggde också på att motivationen måste komma inifrån, det vill säga man kan bara motivera sig själv. Man kan tändas genom en motivator, en insikt, en upplevelse etc, men istället för att flamma upp skapar man en glöd som räcker livet ut. Bränsle till glöden fås framför allt genom den personliga visionen och genom det ment





ARBETSLIVET

TILL VÄNNER KAN MAN VÄLJA de man går bra ihop med (likheterna är här oftast större än olikheterna), medan man på arbetet inte har samma möjlighet att välja arbetskamrater. Eftersom all diskriminering är förbjuden kommer olikheter i kön, etnisk tillhörighet, kultur, utbildning, bakgrund etc att göra att arbetsplatsen blir alltmer heterogen. Om man inte arbetar med detta kan det bli en nackdel med alltmer ökande konflikter, men med ett målinriktat arbete kan olikheterna vändas till fördelar.

OLIKHETER MELLAN MÄNNISKOR kan användas för att öka kreativiteten när det både gäller problemlösning och utveckling och är helt nödvändiga för att skapa högpresterande team. Speciellt viktigt blir detta i projektteam där det gäller att plocka ihop människor med olika styrkor som kompletterar varandra och tillsammans skapar resultat som ett homogent team aldrig skulle uppnå.

SAMMA SAK MED IDROTTENS LAGSPORTER där lagen sätts samman av tränare och ledare. Här prisar man mångfald och olikheter. Man tar inte ut ett fotbollslag med de elva skickligaste spelarna, man tar ut ett lag som bygger på olikheter och där dessa olikheter ska komplettera varandra för att nå det bästa resultatet.

PÅ SAMMA SÄTT MED ARBETSTEAM. Istället för homogena team med få olikheter sätter man ihop teamet med människor som är bra på olika saker för att man tillsammans ska bli ett högpresterande team.

SAMMA SAK GÄLLER PÅ CHEFSNIVÅN. De chefer som omger sig med ja-sägare är snart borta. Jag följde för flera decennier sedan en chef för ett stort internationellt företag. Han ansågs vara en av världens bästa chefer och därför blev fallet desto större. Huvudorsak: Han tålde inte att bli motsagd och ville inte lyssna på invändningar eller idéer från andra. En bra chef kan mycket väl ta besluten själv men först efter att ha lyssnat på sin omgivning, som med fördel består av människor med olikheter ifråga om erfarenheter, åsikter och personlighetsdrag. Det vore bra om man också tog hänsyn till detta när det gäller rekrytering.

PER HOLKNEKT HAR JU GENOM ÅREN startat över 30 olika bolag. Det gemensamma för dessa har varit att de har etablerats på ett område som han inte visste någonting om. Varför denna princip? Jo, han ville gå tillväga på ett annat sätt än de andra som ofta var experter på det område på vilket de startade ett företag.

Per berättade vid ett tillfälle att han faktiskt en gång hade sökt ett "riktigt" jobb på RMI Berghs - Berghs School of Communication, detta fast han varken hade någon reklamutbildning eller visste någonting om reklambranschen. Trots att ett 50-tal andra välutbildade personer sökte samma jobb så fick Per det. När han frågade varför han fick det blev svaret: *"Vi har redan över 200 som liknar de 10 som sökte samtidigt som dig. Du var annorlunda och det är en sådan vi behöver"*.

PÅ ETT FÖRETAG där jag introducerade mental träning och också då Teamträningens ABC där olikheter som styrka är ett viktigt inslag, så påpekade man att det måste finnas gränser för den synen.

"Ge mig ett exempel", sa jag. *"Ja"*, sa de, *"vi har en på företaget som är väldigt svår att ha att göra med. Han är emot det mesta och kommer med invändningar mot allt och alla. Vi har försökt bli av med honom flera gånger utan att lyckas"*.

"Ni får fem minuter", sa jag, *"att komma på vad det är för fördelar med hans sätt att vara."* Efter fem minuter hade man lösningen: Han skulle få i uppgift att titta på alla tilltänkta beslut och komma med så många invändningar som möjligt. På det sättet fick han en viktig och meningsfull uppgift och slapp känna motvilja från andra som en "motvalls-käring".

OLIKHETER

mellan människor kan användas för att öka kreativiteten både när det gäller problemlösning och utveckling - olika styrkor kompletterar varandrar vilket tillsammans skapar resultat som ett homogent team aldrig skulle uppnå.

METODER

FÖR ATT MINSKA KONFLIKTSKAPANDE OLIKHETER

JAG VILL AVSLUTA ARTIKELN med sju exempel från den lista jag har gjort med 37 metoder för en bättre värld:

1 ORDVAL - att välja andra och mindre konfliktladdade ord, vilket jag redan gett exempel på - se s

2 KOMMUNIKATIONENS 3 D - här har jag gjort en kommunikationsskala som jag kallar för Kommunikationens 3 D:

D1 _____	D2 _____	D3 _____
DEBATT	DISKUSSION	DIALOG

Med lika stora olikheter mellan två parter så kommer resultatet av meningsutbytet att bli helt olika beroende på vilken kommunikationsform man väljer.

D1 (debatt) ökar olikheterna och D3 (dialog) minskar dem.

I D1 lyssnar man inte på vad den andra säger och vad det egentligen innebär utan fokus ligger på: *"Vad har jag för motargument?"*

I D3 däremot lyssnar man, försöker förstå, försöker sätta sig in i hur den andra tänker, hittar det gemensamma och söker kompromisser.

D2 (diskussion) kan gå åt båda hållen - D1 eller D3.

3 "BOLLA-METODEN" - är en övning jag hittat på för människor som har olika åsikter:

Enas om ett ämne där man tycker olika.

Den ena startar debatten med ett inlägg. Innan den andre får svara på det ska hen sammanfatta vad den första har sagt. Sammanfattningen slutar med frågan:

"Vad det så du menade?"

Den förste säger ja, eller också nej varpå man rättar till.

Efter det får den andre säga sitt, varefter den förste sammanfattar och frågar:

"Vad det så du menade?"

På det sättet bollar man fram och tillbaka.

Detta är en bra övning som tvingar mig att lyssna på den andre.

Dessutom får jag ta motpartens argument i min egen mun och bara det skapar större förståelse.

4 PERSPEKTIVBYTE - det finns många metoder för att sätta sig in i motparternas olikheter när det gäller både åsikter och beteenden. Ett gammalt indiansk ordspråk säger till exempel att *"man inte ska döma någon förrän man gått en mil i hens mockasiner"*.

I coachingen gör vi övningen **Perceptuella Positioner** där man får titta på en relation utifrån eget perspektiv, den andres perspektiv, nätverkets perspektiv eller från ett neutralt perspektiv

5 **KONSEKVENSTÄNKANDE** - här får jag bedöma olikheter i andra termer än Sant/Falskt eller Rätt/Fel.

Istället får jag titta på konsekvenserna utifrån ett Bra/Dåligt perspektiv. Men för att använda orden Bra/Dåligt som måttstock måste jag först ha fastställt mål och önskat resultat.

De olika alternativen bedöms sedan utifrån vilka långsiktiga konsekvenser som alternativen ger, det vill säga vilket leder till det bästa långsiktiga resultatet.

6 **SHAPING** - när B F SKINNER för snart 100 år sedan lanserade lagen om belöning och straff beslöt hans studenter att testa lagen på Skinner själv. Eftersom Skinner brukade gå fram och tillbaka när han undervisade började hans studenter att visa uppmärksamhet och ointresse när han var i vänstra hörnet och motsatsen i högra hörnet. Det slutade med att Skinner stod orörlig i det högra hörnet.

Det intressanta var här att Skinner inte märkte den påverkan detta hade på honom trots att han hade skapat inlärningslagen.

Jag har i decennier påpekat att samhället, utan att tänka på det, tillämpat denna lag helt fel. Uppmärksamhet är något av det mest belönande som finns och vad är det som samhället uppmärksammar? – Jo, det vi inte vill ha.

Massmedia tar övervägande upp problem och negativa olikheter och skolan ägnar mer uppmärksamhet åt de bråkiga eleverna.

I den mentala träningen har jag jobbat fram effektiva metoder för att ändra negativa beteenden som bygger på Acceptans/Negligering av det negativa kombinerat med systematisk förstärkning av det önskvärda. Utrymmet tillåter dock inte en utförligare beskrivning av metoden.

7 **TRÄNA BORT ICKE ÖNSKVÄRDA OLIKHETER** - det sjunde och sista exemplet gäller "Träningsmodellen" och är det som dominerat som förändringsåtgärd ända sedan den mentala träningens födelse 1969.


Jag visade på 1960-talet i många olika undersökningar att man med systematisk träning kunde förändra det mesta hos en människa, även sådana personlighetsdrag som man tidigare ansett som stabila och icke- eller svårpåverkbara. Det har gjort att den långsiktiga mentala utvecklingsträningen har haft två stora målområden nämligen:

1. **HUR VILL JAG HA MITT LIV OM XX ÅR** - och -
2. **HUR VILL JAG VARA SOM MÄNNISKA OM XX ÅR?**

Eftersom Mental Träning är något man gör och som bygger på förändring och utveckling genom "*Learning by Doing*", så känns det bra att få avsluta artikeln med dessa sju konkreta träningsmetoder vilka syftar till att uppnå ett bra och tillfredsställande liv med en perfekt blandning av likheter och olikheter.

FÖRFATTARE som nämns i artikeln:

- **Igor Ardoris**
- **Ari Riabacke** - Beslutspyramiden (Riabacke co, 2013)
- **Christina Maslach** - Burnout (Jossey-Bass, 2005)
- **B F Skinner**



» *MAN KAN SÄGA, utan överdrifter,
att observationen av och sökandet
efter likheter och olikheter är grunden
till all mänsklig kunskap.*

ALFRED NOBEL

» *DET FINNS INGENTING ÄDEL
i att känna sig överlägsen sina
medmänniskor. Sann ädelhet är att
känna sig överlägsen sitt tidigare jag.*

ERNEST HEMINGWAY

» *ALLA MÄNSKLIGA VARELSER
är också drömmande varelser.
Det är drömmarna som knyter hela
mänskligheten samman.*

JACK KEROUAC



Foto: tillhör Jonathan Passmore

COACHING DIVERSITY

JONATHAN PASSMORE,
Director of Henley Centre for Coaching,
University of Reading, England

henley.ac.uk - jonathanpassmore.com

A red, distressed-style stamp with the word "LEDAREN" in bold, white, uppercase letters. The stamp has a slightly irregular, hand-stamped appearance.A dark blue circular graphic with the text "TEMA: KULTURMÖTEN" in white, uppercase letters. The text is arranged in a curved path following the top edge of the circle.

» TRADITIONAL COACHING AND TRAINING MODELS ARE NO LONGER EFFECTIVE IF THEY DO NOT CONSIDER DIVERSITY AS A THEME. «

JONATHAN PASSMORE ansvarar för the HENLEY CENTRE FOR COACHING vid universitetet i Reading några mil från London.

Han är en internationellt erkänd psykolog, Professor Catedrático for Leadership and Coaching vid universitetet i Evora, Portugal, han etablerade Storbritanniens första masters-program i Coaching Psychology vid University of East London och han har skrivit ett trettiotal böcker, ett hundratal artiklar och fått en rad utmärkelser.

Det är med stor glädje vi här publicerar hans tankar om mångfald och kulturmöten inom coaching - i en artikel skriven för GROW magazine.



COACHING DIVERSITY

VÄRLDEN KRYMPER.

Globaliseringen medför nya utmaningar för ledare med ökade samarbeten över kontinenter, landsgränser och genom de migrationsrörelser vi erfarit de senaste trettio åren ser inte arbetsmarknaden likadan ut i de europeiska länderna som den gjorde i början av 1990-talet. Olika kulturer möts och rollen som ledare blir alltmer komplex.

Globalisering och internationalisering medför också krav på utövande coacher, som att integrera tvärkulturell medvetenhet i sin verksamhet. JONATHAN PASSMORE beskriver här hur.

En svensk översättning av hans artikel kan du läsa på s 72.

»THERE IS A GROWING REQUIREMENT for coaches in an international arena to integrate cross-cultural awareness into their practice.«

»*THE CULTURAL DIFFERENCES between individuals increases the complexity of the leadership role. ... It is therefore important for both executive coaches and internal coach practitioners to formulate a cross-cultural model as a part of their coaching framework.*«

Text: Dr Jonathan Passmore

WITH THE DEVELOPMENTS of mobile communication and transportation, there are increasing movements and exchange between people and businesses around the globe. The world is shrinking. Migration is increasing. For anyone in business, be it coaching or any job, we need to interact with others who are different to us. For example, there has been an increased influx of people from Eastern Europe into many parts of the EU including Sweden, Germany and the UK. the United Kingdom. More recently the troubles of North Africa has seen a different wave of migrants arriving, fleeing conflict and in search of new opportunities. As a result of these movements of people between continents and countries, Europe's workforce looks very different now than it did in 1989.

IN RESPONSE TO THESE CHANGES, organizations have been forced to change. It is increasingly important for today's business managers, both senior executives in global companies, as well as operational managers in food and entertainment, or retail, to raise their awareness of cultural competence and work with diversity teams.

THE CULTURAL DIFFERENCES between individuals, increases the complexity of the leadership role. To unpack such complexity, it is therefore important for both executive coaches and internal coach practitioners to formulate a cross-cultural model as part of their coaching framework. Traditional coaching and training models are no longer effective if they do not consider diversity as a theme. Thus, there is a growing requirement for coaches in an international arena to integrate cross-cultural awareness into their practice.

A NUMBER OF WRITERS have highlighted the importance if organizations want teams and their organizations to continue to succeed.

"By integrating the cultural dimension, coaching will unleash more human potential to achieve meaningful objectives' and thus 'enriched with coaching, intercultural professionals will be better equipped to fulfill their commitment to extend people's world views, bridge cultural gaps, and enable successful work across cultures" (Rosinski, 2003).



ROSINSKI'S WORK (2003 and 2006) is a significant force in our understanding of developing a cross-cultural perspective in coaching. This work, builds on the thinking and research of other practitioners over the past three decades, particularly Hall (1976), Hofstede (1980, 1991), Trompenaars (1993) and Trompenaars and Hampden-Turner (1997). Others have explored these issues from within the bounds of one-to-one relationships, such as supervision and counselling (Sue and Sue, 1990; Ryde, 2000).

THERE IS A DANGER that the use of a simplistic model may lead to coaches making stereotypical assumptions, which might not be accurate when working with clients from varying cultures, for example a Nigerian doctor and a Somali health-care worker. Both may be from Africa, but while one is Christian, the other may have grown up in a Muslim culture. One may have benefited from a privileged family and educational opportunities, the other may have had fewer economic and educational opportunities. Africans can be very different. This is true within countries as well as within continents, as cultures can vary between West and East, North and South, as well as across tribal, caste and class groups.

SO, AT A PRACTICAL LEVEL HOW CAN COACHES MANAGE THIS WHEN WORKING WITH LEADERS?

ROSINSKI (1999) PROPOSED THE FOLLOWING STEPS to deal with cultural differences:

- 1. Recognize and accept differences** – acknowledge, appreciate and understand that acceptance does not mean agreement or surrender.
- 2. Adapt to differences** – move outside one's comfort zone, empathize (temporary shift in perspective) and understand that adaptation does not mean adoption or assimilation.
- 3. Integrate differences** – hold different frames of reference in mind, analyse and evaluate situations from various cultural perspectives, and remain grounded in reality; it is essential to avoid becoming dazzled by too many possibilities.
- 4. Leverage differences** – make the most of differences, strive for synergy, proactively look for gems in different cultures, and achieve unity through diversity.

REFERENCES:

Hall, E T (1976) *Beyond Culture*, Anchor Press, Garden City, NY
 Hofstede, G H (1980) *Culture's Consequences – International Differences in Work-Related Values*, Sage, Beverly Hills
 Law, H C, Ireland, S and Hussain, Z (2007) *Psychology of Coaching, Mentoring & Learning*, Wiley, Chichester

Passmore, J (2006). *Integrated Coaching*. In J. Passmore *Excellence in Coaching: The Industry Guide*. London: Kogan Page.
 Rosinski, P (1999) *Coaching Across Cultures*, Nicholas Brealey, London
 Rosinski, P (2003) *Coaching Across Cultures, 2nd ed*, Nicholas Brealey, London
 Rosinski, P (2006) *Cross cultural coaching*, in *Excellence in Coaching*, ed J Passmore, pp 153–69, Kogan Page, London

IN AN ALTERNATIVE MODEL Law, Ireland and Hussain (2007) proposed a **UNIVERSAL INTEGRATED FRAMEWORK (UIF)**.

The UIF embeds the following aspects:

- **Continuous professional development (CPD) including learning and supervision.**
 - **Appreciation of a cultural environment.**
 - **Coach/coachee fluidity/integrative continuum.**
 - **Cross-cultural Emotional Intelligence.**
- **Communication methods and feedback mechanisms.**

TABLE: DIMENSIONS OF UIF PRAGMATIC MODEL

(Law, Ireland and Hussain, 2007)

COMPETENCE	Personal	Social	Cultural	Professional
AWARENESS	Self-awareness	Empathy	Enlightenment	Reflective practice
MANAGEMENT	Self-management	Social skills	Champion	Continued professional development

SUCH MODELS HOWEVER DO NOT NEED TO STAND ALONE. Coaches can incorporate *cultural, gender and ethnicity* into their recognition of the wider systemic forces which exist in their organisations. Such forces recognise the changing nature of gender relationships as a result of #MeToo, of the nature of organisational culture as well as regulatory and legislative forces.

THESE CAN ALSO BE COMBINED with the multiple models which coaches today use, to enable coaches to work in a holistic way with clients, flexing and adapting their approach to work with both the diversity of presenting problems and the diversity of individuals which the modern organisation environment presents (Passmore, 2006).

Ryde, J (2000) Supervising across difference, *International Journal of Psychotherapy*, 5(1), pp 37–48

Schwartz, S H (1994) Beyond Individualism/Collectivism – New Dimensions of Values, in *Individualism and Collectivism: Theory Application and Methods*, ed U Kim et al, pp 85–119, Sage, Newbury Park, CA

Sue, D W and Sue, D (1990) *Counselling the cultural difference*, Wiley, New York

Trompenaars, F (1993) *Riding the Waves of Culture*, Nicholas Bradley, London

Trompenaars, F and Hampden-Turner, C (1997) *Riding the Waves of Culture: Understanding cultural diversity in business*, 2nd ed, Nicholas Bradley, London



ATT COACHA MÅNGFALD

(svensk översättning av dr Jonathan Passmores artikel *Coaching Diversity*)

Med utvecklingen av mobila kommunikationsmedel och transportsystem ökar också rörligheten och utbytet mellan människor och företag globalt sett. Världen krymper. Migrationen ökar. Alla i företagsvärlden, inom coaching såväl som alla andra områden, måste interagera med andra som är för dem annorlunda. Ett exempel är den ökade tillströmningen av människor från Östeuropa till många delar av EU, inklusive Sverige, Tyskland och Storbritannien. På senare tid har problemen i Nordafrika gjort att en annan våg av migranter anländer, människor som flyr från konflikter i sina hemländer i sökandet efter nya möjligheter. Som en följd av dessa rörelser av människor mellan kontinenter och länder ser arbetskraften i de europeiska länderna mycket annorlunda ut idag än för trettio år sedan, 1989.

Som svar på dessa förändringar har organisationer tvingats att förändras. Det är allt viktigare för företagsledare, både ledande befattningshavare i globala företag såväl som operativa chefer inom livsmedel-, restaurang- och underhållningsbranschen liksom inom detaljhandeln, att öka sin medvetenhet om kulturell kompetens och arbeta med mångfaldsteam.

De kulturella skillnaderna mellan individer ökar komplexiteten i ledarrollen. För att kunna reda ut denna komplexitet är det därför viktigt för både exekutiva som interna coacher att formulera en tvärkulturell modell som en del av sin arbetsstruktur. Traditionella coaching- och utbildningsmodeller är inte längre effektiva om de inte tar upp mångfald som ett tema. Det finns alltså ett ökat krav hos coacher på en internationell arena att integrera tvärkulturell medvetenhet i sin yrkesutövning.

Ett antal författare ha betonat vikten av detta för att organisationer och deras team

ska kunna fortsätta med en framgångsrik verksamhet.

"Genom att integrera den kulturella dimensionen kommer coaching att frigöra mer potential för att uppnå meningsfulla mål" och sålunda "berikad med coaching, blir de interkulturellt yrkesverksamma bättre utrustade för att uppfylla sitt åtagande att vidga människors världsuppfattning, överbrygga kulturella klyftor och möjliggöra framgångsrikt arbete över kulturgränserna" (Rosinski, 2003).

Rosinskis arbete (2003 och 2006) är betydelsefullt för vår förståelse för att kunna utveckla ett tvärkulturellt perspektiv inom coaching. Det bygger på andra forskares och tänkares arbete under de senaste tre decennierna, särskilt Hall (1976), Hofstede (1980, 1991), Trompenaars (1993) och Trompenaars och Hampden-Turners (1997). Andra har även undersökt detta till exempel inom supervision och rådgivning (Sue and Sue, 1990; Ryde, 2000).

Det finns en fara i att använda en förenkla modell. Den kan leda till att coacher gör stereotypa och slentrianmässiga antaganden vilka kan bli missvisande när man arbetar med klienter från olika kulturer, som till exempel en nigeriansk läkare och en somalisk sjukvårdare. Båda kommer från Afrika, men medan den ena är kristen kan den andra ha vuxit upp i en muslimsk kultur. En av dem kan också ha kommit från en ekonomisk privilegierad familj som gett henne eller honom goda utbildningsmöjligheter, medan den andra från en familj med sämre ekonomiska och utbildningsmässiga möjligheter. Detta överensstämmer med verkligheten inom såväl länder som kontinenter, eftersom kulturer varierar mellan väst och öst, nord och syd samt vad gäller klan-, släkt-, kast- och klasstillhörighet.

HUR KAN DÅ COACHER HANTERA DETTA PÅ EN PRAKTISK NIVÅ NÄR DE ARBETAR MED LEDARE?

Rosinski (1999) föreslog följande steg för att hantera kulturella skillnader:

- 1. Identifiering och acceptans av olikheter** - erkänn, tillstå, uppskatta och inse att acceptans inte innebär enighet eller underkastelse.
- 2. Anpassning till olikheter** - att gå utanför sin bekvämlighetszon, att känna empati (som ett temporärt perspektivskifte), att förstå att anpassning inte innebär godkännande eller assimilering.
- 3. Integrering av skillnader** - att hålla olika referensramar i åtanke, att analysera och utvärdera situationer från olika kulturella perspektiv och förbli grundad i verkligheten - viktigt är att inte bländas av alltför många möjligheter.
- 4. Utnyttja skillnaderna** - dra nytta av skillnaderna, sträva efter synergier, leta aktivt efter "ädelstenar" i olika kulturer för att uppnå enhet genom mångfald.

En alternativ modell föreslog Law, Ireland och Hussain (2007) ett universellt integrerat ramverk - **UNIVERSAL INTEGRATED FRAMEWORK - UIF**. UIF inbegriper följande aspekter:

- **Kontinuerlig yrkesutveckling / fortbildning** - *Continuous Professional Development, CPD* - **inklusive lärande och supervision.**
- **Förståelse för och uppskattning av vad en kulturmiljö är.**
- **Fluiditet mellan coach/klient - en integrativ och sammanhängande kontinuitet.**
- **Tvärkulturell Emotionell Intelligens.**
- **Kommunikationsmetoder och feedback-mekanismer.**

Se även tabellen nedan.

Dimensioner i modellen UNIVERSAL INTEGRATED FRAMEWORK - UIF (Law, Ireland och Hussain, 2007)				
KOMPETENS	Personlig	Social	Kulturell	Professionell
MEDVETENHET	Självkänedom	Empati	Förståelse / Insikt	Reflektiv praktik
LEDNING	Självledarskap	Social förmåga	Mästerskap	Kontinuerlig fortbildning

Modeller som dessa behöver emellertid inte stå för sig själva. Coacher kan inlemma *kultur-, gender- och etnicitetsaspekter* i de bredare systemiska krafter som existerar i organisationer. Sådana krafter identifierar den föränderliga naturen av gender-relationer som #Metoo, av organisationskulturers natur likaväl som reglerande och lagstiftande regelverk.

De kan också kombineras med de många modeller som coacher använder sig av idag för att möjliggöra ett holistisk arbetssätt, genom att coachen anpassar sin approach för att kunna arbeta både med mångfalden av presentationsproblem och mångfalden av individer som den moderna organisationsmiljön idag inbegriper (Passmore, 2006).

Referenser: se föregående sidor



INTERKULTURELL KOMPETENS

ANTROPOLOGER beskriver (förenklat) kultur som gemensamma beteendemönster, värderingar och normer som en grupp människor delar.

Den dominerande kulturen, den som är mainstream, anses vara den mest vanliga i det samhälle man lever i.

Subkulturer skiljer sig på olika sätt från den dominerande kulturen som till exempel olika ungdoms-, musik- och politiska subkulturer.

Som individ har man sin egna livsstil men då oftast inom den dominerande kulturens gränser.

På nationsnivå talas det ofta om den svenska kulturen, den japanska, den amerikanska kulturen osv. Vilket är omdiskuterat då kulturer varierar inom ett land, eller stat, och hela tiden är stadda i förändring. Kulturella och politiska gränser stämmer inte heller alltid överens.

På regional nivå talar man också om kulturer - som medelhavskultur, nordisk kultur och vi kan vi tala om kulturskillnader olika regioner emellan från Norrland till Skåne.

På lokal nivå har vi till exempel förortskulturer, landsbygds- och storstadskulturer bland många andra.

KULTURMÖTEN innebär alltså inte endast möten mellan personer eller gruppen med olika etniska, religiösa eller språkliga bakgrunder, utan även möten där den personliga kulturella bakgrunden spelar roll. Kulturbegreppet har betydelse för individens identitet, grupptillhörighet, förmåga till anpassning och kommunikation.-

HUR SER DU PÅ:

Familjen?

Äktenskap?

Sammanboende?

Manligt/kvinnligt?

Barnuppfostran?

Ålder? Respekt för de äldre?

Är den individuella friheten viktigare än den familj, eller grupp, du tillhör?

Eller är det tvärt om?

Vad betyder religionen i vardagslivet?

Auktoriteter? Hierarkier? Jämlikhet?

Vad är ett bra äktenskap?

Status - hur visar du din status?

INTERKULTURELL KOMMUNIKATION

TEMA:
KULTURMÖTEN

HUR SER DU PÅ:

Vänskap? Släkt?

Vad är vackert?

Hur bör man klä sig? Som kvinna? Som man? Som ung? Som gammal?

Ideal? Vilka är dina förebilder?

Husdjur?

Vad är ett gott uppförande? Ett dåligt uppförande?

Huvudansvaret för familjen, vem har det?

Vad är arbete? Vad är fritid?

Hur tillbringar man fritiden bäst?

Tid? Livet? Döden?

INTERKULTURELL KOMPETENS är förmågan att förstå andra för att kunna samverka med människor oavsett från vilken kultur de kommer ifrån eller vilken socio-ekonomisk bakgrund de har. Här är några tips på hur du kan utveckla den:

- **Gör en inventering av dig själv.**

- Hur kan du koppla de värderingar du har och de normer du lever efter till din egen kultur? Din bakgrund? Dina livserfarenheter?

Att bli medveten om sina egna kulturella filter kan underlätta kontakten med människor med en kultur- och erfarenhetsbakgrund annorlunda än din egen..

- **Bli medveten om dina (ev) fördomar.**

- Vad tror du dig veta du om den person du möter? Den kultur du tror hon eller han representerar? Och hur vet du att det du vet stämmer?

- **Tänk rätt - rätt, inte rätt - fel.**

- Att vi utgår från oss själva är naturligt och att vi tycker att det vi är vana vid är det rätta. Men tänk på att det gör också personen du möter! Från sitt perspektiv!

- **Fråga - undvik missförstånd!**

- Det är inte bara språkförbistringar som kan ställa till det för oss, utan också våra olika sätt att kommunicera. Är du inte säker på att du förstått rätt - fråga igen.

- **Ta kontakt och initiativ.**

- Ansträng dig för att skapa en relation, visa att du vill veta mer och försöka förstå. Var flexibel. ●



Foto: tillhör Elisabeth Brage

VI ÄR ALLA
präglade av den kultur vi tillhör

ELISABETH BRAGE

**Ledarskapskonsult - internationella relationer,
fil kand, coach**

**BBI - Better Business Communication International
bbicommunication.com/sv**



» MAN KAN VARA BRA SOM CHEF HÄR I SVERIGE, MEN DET BETYDER INTE PER AUTOMATIK ATT MAN KOMMER ATT BLI DET I EN FRÄMMANDE MILJÖ. «

Det säger ELISABETH BRAGE, ledarskapskonsult och coach med inriktning internationella relationer inom svenska företag.

Som konsult och coach arbetar hon bland annat med att förbereda svenska chefer som reser ut på kortare eller längre utlandsuppdrag för att underlätta omställningen som chef i den nya miljön i ett nytt land.

GROW magazine träffade Elisabeth för en intervju vilken till stor del handlade om möten över kulturgränserna.

Text: Lena Weesar



FÖRVÄNTNINGARNA PÅ HUR EN BRA CHEF BÖR VARA skiljer sig mellan olika kulturer

SEDAN I SLUTET AV 1990-TALET har antalet utlandsanställda i svenska storföretag stadigt ökat och är idag nära tre gånger fler än i Sverige - över 1,4 miljoner personer arbetar inom svenska företag runt om i världen. Med det följer höga krav på chefers och medarbetares förmåga att kunna fungera och interagera i internationell miljö.

Utmaningarna är många, inte bara på grund av geografisk distans och kommunikation på olika språk, utan också genom kulturella olikheter.

ELISABETH BRAGE, ledarskapskonsult och coach med inriktning på internationella relationer, berättar här om vad dessa kulturmöten kan innebära.

»DET ÄR VIKTIGT att förstå vem jag själv är och varför i mötet med en annan kultur.«

NÄRINGSLIVET har blivit alltmer globaliserat. Fram till slutet av 1990-talet hade svenska storföretag med dotterbolag i utlandet fler anställda i Sverige än utomlands - idag är det tvärt om. Här är några siffror*: 2016 fanns det över 3000 svenska koncerner med dotterbolag i utlandet. Totalt hade de 2 miljoner anställda. Av dessa arbetade fler än 1,4 miljoner utanför Sverige - 54 % i europeiska länder, en knapp fjärdedel i Nord- och Sydamerika och cirka 18% i Asien. Flest anställda hade de svenska företagen i USA, Kina och i Tyskland och i stort ser det likadant ut idag, 2019. Att höga krav ställs på chefers och medarbetares förmåga att kunna fungera och interagera i en internationell miljö säger sig självt.

ELISABETH BRAGE, ledarskapskonsult och coach, arbetar med internationella relationer för svenska företag där medarbetare sänds ut till dotterbolag i utlandet och/eller medarbetare kommer till Sverige för att arbeta inom moderkoncernen. Bland annat förbereder hon svenska chefer som ska resa ut på utlandsuppdrag under en kortare eller längre tid för att omställningen som chef i den nya miljön i det nya landet ska gå så smidigt som möjligt.

Men behöver man verkligen förbereda sig för utlandstjänst om man anses vara en bra chef?

» **M**AN KAN VARA BRA SOM CHEF här i Sverige, men det betyder inte per automatik att man kommer att bli det i en främmande miljö. Även om företaget har uttalade värderingar med gemensamma normer som ska gälla inom hela företagskoncernen, i Sverige som utomlands, så måste man vara beredd på att förväntningarna på ens ledarskap kan se olika ut beroende på i vilket land, eller kultur, man befinner sig i. Företagskulturen färgas av landets kultur.«

Att leda medarbetare som är spridda runt om i världen har alltså sina utmaningar, inte bara genom geografisk distans och språk. Det handlar alltså också om kulturella skillnader, betonar Elisabeth Brage.

» **D**ET KAN TILL EXEMPEL vara synen på hur en ledare, eller chef, bör vara. Det finns inte någon generell formel för ett gott ledarskap. Hur ett bra ledarskap ser ut måste ses mot bakgrund till de förväntningar som ställs och den kulturella kontext han eller hon ska verka i. Synen på ledarskap är alltså i stora delar kulturellt betingat.«

»Ofta kan det handla om hierarkier och avståndet till chefen. Att som ny chef komma och säga "Hej, kalla mig Pelle, min dörr står alltid öppen" och på möten fråga: "Vad tycker ni?" för att sedan diskutera fram ett konsensusbeslut kan upplevas som märkligt i länder med hierarkiska arbetsplatskulturer och andra sociala koder än de vi har i Sverige, där man också förväntar sig att chefen ska bestämma och där man som anställd aldrig går i diskussion med en överordnad. Vilket ligger långt ifrån våra platta organisationer där vi talar om transparens, medinflytande och är hej och du med chefen.«

* Källa: Svenska koncerner med dotterbolag i utlandet 2016 - tillväxtanalys.se - statistik utgiven 2018



»ATT INSE OCH ATT VÅGA TALA OM kulturella skillnader, värderingar och förväntningar, även inom företagsvärlden, är viktigt för att vi ska kunna förstå varandra.«

FÖRETAGSKULTURER PRÄGLAS alltså av den kultur och de sociala koder som gäller i det land man befinner sig i. Vilket ser olika ut.

VI KAN SE KULTURELLA SKILLNADER inte bara i förväntningarna på vad ett gott ledarskap innebär. De finns i beslutsfattandet, i sättet man kommunicerar och informerar inom företag, hur man uppmunttrar sina medarbetare till att prestera och hur vi uttrycker oss språkligt. Skillnaderna kan visa sig i hur vi visar vår status - att en chef skulle cykla till jobbet till exempel, är otänkbart i vissa länder medan det i andra inte alls är någonting konstigt. Synen på manligt och kvinnligt skiljer sig liksom synen på familjen - för oss är kärnfamiljen vår familj, inom många andra kulturer talar vi om *the extended family*.«

»Att inse och att våga tala om kulturella skillnader, värderingar och förväntningar även inom företagsvärlden är viktigt för att vi ska kunna förstå varandra. För vi är alla präglade

»VI ÄR ALLA präglade av den kultur vi tillhör och de gemensamma normer och koder som där gäller.«

av den kultur vi tillhör, de gemensamma normer och koder som där gäller och som utvecklats genom historien, de politiska system vi lever i och religionen vi tillhör. Klimatet i den del av världen vi lever i har också betydelse för det sätt vi lever och språket, hur vi uttrycker oss, är också det kulturellt betingat liksom hur vi tolkar det som sägs.«

»**Begrepp som öppenhet**, delaktighet och respekt tolkas utifrån vår kulturella bakgrund, den gemensamma värdegrunden. Det betyder alltså olika saker eftersom alla kulturer utgår från sig själva - liksom vi själva också gör. Så hur jag som chef, och person, uppfattas här hemma kan vara väldigt annorlunda från hur jag uppfattas utanför Sverige.«



Foto: metamorworks

» **HUR VI UTTRYCKER OSS** är intressant. Vi svenskar talar ofta med förbehåll, vi använder gärna ord som kanske, tror, försöka, vill du och så vidare. Vilket kan vara förvirrande för dem med en kulturell bakgrund där man kommunicerar på ett rakare sätt. Vilket vi i vår tur kan uppleva som aggressivt och oempatiskt.«

»**Vi svenskar talar också** gärna problemorienterat, vi diskuterar nackdelar och tar upp dolda fel. Vilket kan uppfattas som att vi har en mer negativ inställning än vad vi i själva verket har. Vi är väldigt dåliga på att *power-worda* oss själva, kanske på grund av att vi inte vill sticka ut.

En annan sak är tysthet, vilket kan uppfattas som inkompetens medan det i andra kulturer är någonting positivt.«

ETT ORD ELISABETH BRAGE ANVÄNDER i sammanhanget är "glapp" - glappet mellan hur jag uppfattar mig själv och hur jag uppfattas av andra och glappet kulturer emellan vilket hon förklarar som något naturligt. Vi gör saker på olika sätt och vi värderar saker olika. Och det är här, i det glapp som uppstår vi bör rikta vår uppmärksamhet i mötet med kulturer skilda från vår egen.

» **NÄR JAG JOBBAR MED CHEFER** som ska arbeta utomlands börjar vi ofta med att prata om självbilden med frågor som *Vem är jag som svensk? Vad har format mig?* och det i förhållande till den kultur som hon, eller han, ska verka och agera som chef i, just för att göra personen medveten om glappet.«

»**Det är alltså viktigt att förstå** vem jag själv är och varför i mötet med en annan kultur för att förstå att min egen kulturella bakgrund kan verka lika främmande för dem jag möter som den kultur jag kommer till kan bli för mig.«

3 TIPS

för SJÄLVINSIKT vid KULTURMÖTEN

BÖRJA MED DIG SJÄLV

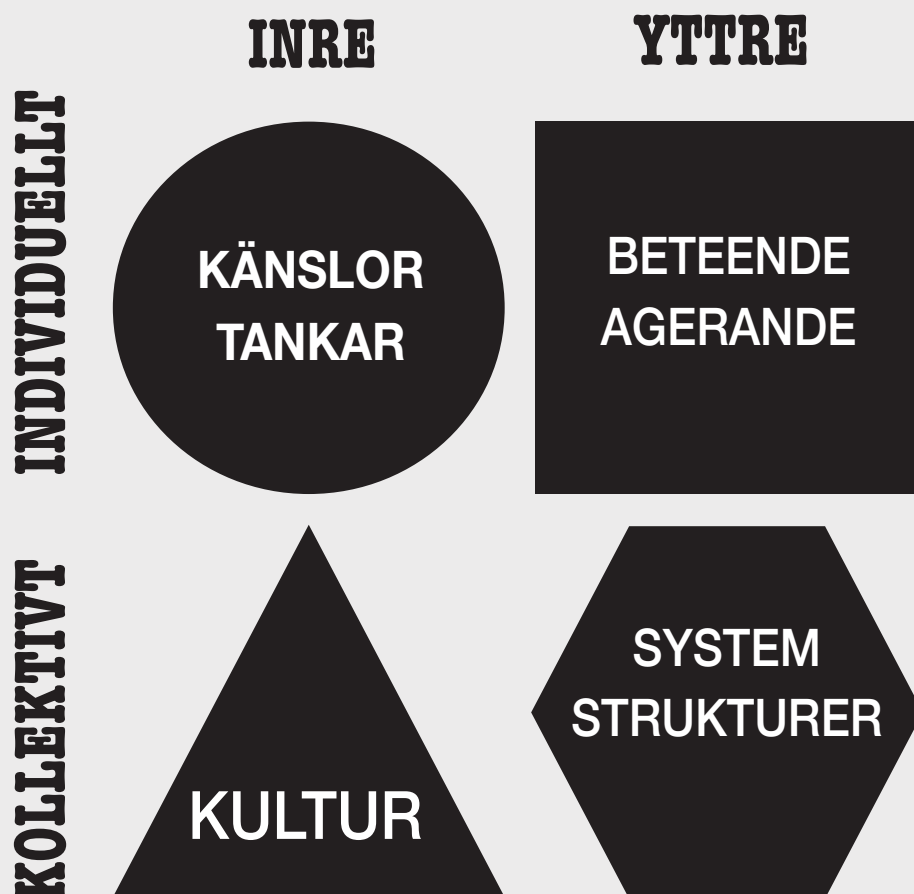
Förstå vem du själv är.

- **TÄNK EFTER** - Vad har påverkat dig?
Vad har format dig?
- **TA REDA PÅ** vem du ska möta!
- **VAR NYFIKEN!**

TEMA:
KULTURMÖTEN



COACHING över KULTURGRÄNSER



CROSS-CULTURAL COACHING

CROSS-CULTURAL COACHING - *interkulturell* eller *tvärkulturell coaching* har växt fram i coaching-sammanhang där kulturella influenser har identifierats som särskilt relevanta för klientens personliga eller professionella utveckling och kan vara aktuellt på individ-, grupp- och/eller organisationsnivå. Bakomliggande orsaker är ofta fusioner, joint ventures eller förvärv av företag, utlandsuppdrag för anställda, mångkulturella team, internationella projekt, klienter med en annan kulturell bakgrund än samhället i stort etc.

INTERKULTURELL COACHING är ett förhållningssätt snarare än en metod där man för in ytterligare en dimension i coachingen - den kulturella. Utgångspunkten är att vi alla har formats av den kultur där vi har våra rötter, liksom den vi lever i, och att våra värderingar, beteendemönster och attityder till stor del bottnar i denna. Vi ser och upplever omvärlden genom kulturella "glasögon", ett kulturellt raster som vi oftast inte är medvetna om. En viktig uppgift för coachen blir därför att hjälpa klienten att bli varse det potentiella inflytande kulturaspekten kan ha i komplexa och föränderliga situationer och miljöer som hon eller han står inför eller upplever.

COACHENS ROLL blir därför mer aktiv som deltagare i relationen till klienten, eftersom de frågor och valen kring själva coachprocessen kommer att ha sin kulturella prägel. Viktigt är därför att coachen engagerar sig i sina egna processer, är uppmärksam på sig själv, sina antaganden och eventuella förutfattade meningar och har god insikt i sin egen kulturella bakgrund. Idealt är också att coachen har kunskap om klientens och värdlandets kulturer, personlig erfarenhet av kulturell anpassning och ackulturation liksom förtrogenhet med tvärvetenskaplig interkulturell teori och forskning.

I**F**ARAN när man arbetar med kulturbegreppet är att man omedvetet kan börja klassificera och stereotypisera personer, grupper, nationer eller samhällen, vilket både är missvisande och kan leda till negativa resultat. För coachen, men framför allt för klienten. ●

Referens: Geoffery Abbott, *Cross-Cultural Coaching: A Paradoxical Perspective* (2010)

THE COACHING ORIENTATION FRAMEWORK - CFO test

DET FINNS EN RAD mätinstrument för att analysera olika kulturer, **the Coaching Orientation Framework - CFO** - är ett, utvecklat av ledarskapscoachen PHILIPPE ROSINSKI, författare till böckerna **Coaching Across Cultures** och **Global Coaching**.

CF**O** är ett ramverk för att bedöma och jämföra kulturer. Den innehåller en rad kulturella dimensioner grupperade i följande sju kategorier och är tänkt som ett utvecklingsverktyg för att överbrygga kulturella skillnader och dra nytta av kulturell mångfald:

- **KÄNSLA AV MAKT OCH ANSVAR.** - handlar om synen på kontroll, harmoni och ödmjukhet.
- **METODER ATT HANTERA TID** - svag / riklig, monokromisk / polykromisk samt hur vi ser nutid - framtid - dåtid.
- **DEFINITIONER AV IDENTITET OCH SYFTE.** Att vara / göra - identifierar vi oss genom den vi är eller det vi gör, är vi individualistiska / kollektivistiska - går individen före gruppen / familjen eller vice versa.
- **ORGANISATORISKA SYSTEM.** Hur vi organiserar oss - hierarkiskt / jämställt, som universalister / specialister, hur vi ser på stabilitet / förändring, är vi konkurrerande / samarbetande.
- **TERRITORIUM OCH GRÄNSDRAGNINGAR.** Skyddande / delande. Var och hur vi sätter gränser mot andra.
- **KOMMUNIKATIONSMÖNSTER.** Kommuniceerar vi direkt / indirekt, formellt / informellt, affektivt / neutralt. Hög respektive låg kontext.
- **SÄTT ATT TÄNKA.** Analytiskt / systematiskt, deduktivt / induktivt.

Testet görs gratis här: cofassessment.com

TEMA:
KULTURMÖTEN



DET HÄR MED ATT COACHA KLIENTER med en annan kulturell bakgrund är intressant. Egentligen är det ju ingen skillnad. Coaching är en världsvid metod som fungerar likadant överallt och där med mer än 20 000 ICF-coacher i alla världsdelar arbetar utifrån samma elva kärnkompetenser

LENA GUSTAFSSON
ICF PCC coach
guldkanten.com

Lena är ordförande i Företagarnas branschförbundsråd och vice ordförande i ICF Sverige - International Coach Federation Sweden.



Arbets sättet är detsamma och fungerar överallt.

Foto: Jakob Möller

KULTURMÖTEN i COACHING

Text: Lena Gustafsson



Illustration: OpenClipart-Vectors

ÄNDÅ GÖR DET SKILLNAD FÖR MIG SOM COACH när den jag coachar och jag har olika kulturell bakgrund.

Jag märker hur det vässar mitt arbete runt överenskommelsen och de kärnkompetenser som handlar om att tillsammans skapa coachingrelationen; närvaron och min förmåga att skapa tillit.

DET BLIR EXTRA TYDLIGT HUR SVÅRT DET ÄR att verkligen gå helt ren och utan egna föreställningar in i ett samtal när våra underliggande antaganden skiljer sig markant. Att som coach inte ha en egen agenda får många nyanser.

MÅNGA AV OSS COACHER arbetar med klienter med en annan kulturell bakgrund.

Nysvenskar på väg in på svensk arbetsmarknad, människor med internationella karriärer i svenska företag, internationella uppdrag som coach, formerna är många – själv har jag förmånen att i olika uppdrag få verka i dem alla. Det har starkt bidragit till min utveckling som coach eftersom behovet ökar av att verkligen finslipa min förmåga att inte ha egna tankar om rätt och fel, möjligt och omöjligt och hur saker egentligen är.

I GODA INTERKULTURELLA MÖTEN blir bland det första man lär sig att mitt sätt att se på hur världen och samhället är beskaffat är verkligen inte det enda. Den insikten väcker hos människor vanligen två reaktioner; nyfikenhet och en känsla av svindel.

EN KÄNSLA AV SVINDEL därför att våra hjärnor är de stenåldersskapelser de är. De är programmerade att söka samband, förenkla och hålla oss säkra genom att uppfatta det avvikande som hot. Det blir då svindlande när de mönster hjärnan skapat kring min vardag inte håller och det är en tränings sak att inte i den svindeln också bli rädd och vilja slå ifrån sig.

NYFIKENHET därför att våra stenåldershjärnor också har den inbyggda förmågan att ifrågasätta sina mönster och lägga till nytt. Som barn är vi extremt öppna för omvärlden, det behövs för att vi på så förhållandevis kort tid ska kunna ta in så mycket information och socialisering som en barndom är. Att behålla så mycket som möjligt av den öppenheten är en utmaning som vuxen då uppgiften skiftar över till att upprätthålla stabilitet men lyckas vi är det starkt gynnande både i karriär och privatliv.

»I GODA INTERKULTURELLA MÖTEN blir bland det första man lär sig att mitt sätt att se på hur världen och samhället är beskaffat är verkligen inte det enda.

Den insikten väcker hos människor vanligen två reaktioner: nyfikenhet och en känsla av svindel.«

»ORD OCH BEGREPP betyder inte självklart detsamma.

Vad är en karriär?

Vad betyder det att vara pappa?

Vad är ett gott samarbete mellan chef och underställd?

EN NYCKELKOMPONENT i att bemästra coaching fullt ut är att kunna hantera oss själva, våra egna behov, känslor och reaktioner. I vår träning som coacher ingår att träna vår närvaro med klienten utan att låta oss själva komma i vägen. Att arbeta med klienter från olika kulturer fördjupar den träningen. Jag måste i varje ögonblick vara öppen för att justera mitt sätt att tänka och vara närvarande i klientens tankevärld.

ORD OCH BEGREPP betyder inte självklart detsamma. Vad är en karriär? Vad betyder det att vara pappa? Vad är gott samarbete mellan chef och underställd?

Våra föreställningar om de begrepp vi använder är präglade av den kulturella kontext vi byggt upp dem i.

KULTURMÖTEN I COACHING uppmärksammar mig som coach på hur lätt det är att bära på en egen agenda där jag inte utforskar tillräckligt för att på djupet veta vad min klient menar när hen använder orden som låter så lika. Målsättningen att bli en bättre ledare säger egentligen ingenting om vad vi ska uppnå med coachingen om jag inte tillräckligt utforskat vad en bra ledare är för den här klienten, vad ”bättre” betyder i förhållande till nu, vad det innebär för personen jag coachar och så vidare.

VI COACHER VET det egentligen och vi använder alltid utforskandet som ett sätt för klienten att bli klarare över sin egen målsättning och vad det på riktigt handlar om. Men det är lätt att omedvetet slira lite, ta genvägar, stanna för tidigt, landa i en gemensam överenskommelse utan att ha sett hela bilden ”vi vet ju vad vi menar”.

COACHING DÄR KLIENTEN HAR SAMMA KULTURELLA BAKGRUND kan frågor bli kraftfulla även när de egentligen kommer mer ur min erfarenhet än klientens eftersom dessa båda bottnar ändå liknar varandra ganska väl.

COACHING MED SKILDA KULTURELLA KONTEXTER får jag som coach rakare återkoppling på hur jag gör jobbet. Håller jag mig med en egen uppfattning kommer den troligen inte att vara liknande den min klient lever i och diskrepansen kommer i regel upp som förvirring och mindre kraftfulla frågor.

»FÖR ATT GÖRA ETT BRA JOBB SOM COACH
i kulturmöten blir tilliten och överenskommelsen
viktiga grundstenar.«

FÖR ATT GÖRA ETT BRA JOBB
som coach i kulturmöten blir tilliten och överenskommelsen viktiga grundstenar där tilliten för mig kommer först. Genom att gå in med öppenhet och tilltro i samarbetet och visa respekt för klienten och dennes sätt att förstå världen läggs grunden till en förtroendefull relation. I den kan vi i fördjupa vårt gemensamma utforskande och coachingen kan på riktigt bli den tankeutmanande process den ska vara för klienten.

FÖR EN KLIENT SOM KOMMER FRÅN EN MER HIERARKISK KULTUR vilket ofta präglar multinationella organisationer kan det exempelvis vara ovant att föra samtal på det sätt vi gör i coaching. För mig som kommer från platta organisationer och en agil småföretagarvärld kan det ibland vara svårt att notera när hierarkivanorna slår till och klienten blir artig istället för uppriktig. Uppriktigheten och den direkta kommunikationen är självklar för mig men kan betyda något annat för min klient. Genom att ha grundlagt en stabil tillit blir det enklare för klienten att agera i en ny samtalsform och för mig som coach att lyfta in och spegla det jag uppfattar utan att det blir något annat än just en spegling som ger perspektiv, inte ses som de rätta svaren.

ATT KÄNNA ATT NÅGON PÅ DJUPET respekterar oss och är öppen och intresserad utan att döma är en välgörande upplevelse för alla.

För en nysvensk som ägnar all sin vakna tid åt att hitta formerna för ett nytt liv i ett nytt sammanhang och utan de nätverk hen hade byggt i sitt gamla liv blir det kraftfullt att återigen bli sedd som kompetent och full av resurser, inte någon som behöver hjälp. I det mötet kan ärliga och uppriktiga samtal föras som ger kraft att hitta nycklarna att både komma in i ett nytt sammanhang och behålla självbilden av vem jag är.

TILLITEN OCH MIN ÖPPENHET FÖR OLIKA SÄTT ATT FÖRSTÅ OCH GÖRA blir fundamentet och på det kan klienten och jag tillsammans noggrant utforma vår överenskommelse om vad vår coachrelation ska vara och de mål klienten vill nå. Mitt arbete i kulturmöten i coaching ger mig gott om tillfälle att träna min närvaro, min tydlighet i överenskommelsen och min förmåga att bygga tillit mellan mig och den jag coachar.

TRÄNING JAG HAR GOD NYTTA av i all coaching.



TIPS!

FÖR GODA KULTURMÖTEN:

BEJAKA nyfikenheten.

VAR ÖPPEN för att i varje stund justera din för-förståelse, det finns många sätt att tänka.

SKAPA DIG TRYGGHET i dina egna värderingar utan att låsa dig vid dem.

VAR TYDLIG.

KOM IHÅG: Om något verkar väldigt konstigt är det bara ett tecken på att här finns något du ännu inte förstått. Utforska istället för att döma.

LENA GUSTAFSSON rekommenderar dig som ICF-coach att reflektera en stund över de 11 kärnkompetenserna vid interkulturella möten:

ICF, International Coach Federation

ICFs 11 KÄRNKOMPETENSER

A. ETABLERERA GRUNDEN

1. Följa etiska riktlinjer och professionell standard
2. Etablera coachingöverenskommelsen

B. SKAPA DEN ÖMSESIDIGA RELATIONEN

3. Skapa tillit och närhet till klienten
4. Coachingnärvaro

C. KOMMUNICERA EFFEKTIVT

5. Aktivt lyssnande
6. Kraftfulla frågor
7. Direkt kommunikation

D. UNDERLÄTTA LÄRANDE OCH RESULTAT

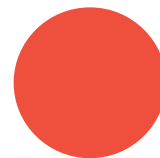
8. Skapa medvetenhet
9. Utforma handlingar





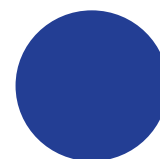
ICF COACHPODDEN

är ICF SVERIGES PODD som ger
röst åt professionell coaching och ICF.



CARIN HANSDOTTER BLADH och
JOHANNA NILSSON poddar med
ICFs elva kärnkompetenser och etiska
riktlinjer som gnistrande ledstjärnor.

PODDEN ÄR PÅ RIKTIGT. Personlig, transparent
och med er lyssnares input som utgångspunkt.
Reflekterande samtal, livecoaching som berör
och spännande gäster som delar sin kunskap,
ger närvaro och nya perspektiv.



VAD VILL DU ATT PODDEN SKA TA UPP?

MEJLA dina idéer till podd@icfsverige.se.
Carin och Johanna läser och svarar.

HJÄRTLIGT VÄLKOMNA ATT LYSSNA!

icfcoachpodden.podbean.com --- icfsverige.se

.....

Omslag till Coachpodden: Vox Orange - Stockholm



ARBETSPLATSEN

**- en fantastisk arena för språk-
och kommunikationsutveckling**

KARIN MATTSSON, coach,
verksamhetsutvecklare inom språk & kommunikationsutveckling

One&All - oneandall.se



TEMA:
KULTURMÖTEN

KULTURMÖTEN PÅ ARBETSPLATSEN är långt ifrån ovanligt idag och då är språket viktigt för att kunna kommunicera effektivt, utan missförstånd, och naturligtvis också för att (kunna) utföra arbetsuppgifterna och trivas på jobbet.

KARIN MATTSSON, verksamhetsutvecklare i språk & kommunikation och också coach, arbetar just med sådana frågor - språkutveckling på arbetsplatserna. Här berättar hon hur - och varför!

Text: Karin Mattsson

DET SÄGS ATT SPRÅKET är nyckeln till jobb - men vad är då nyckeln språket?

J A, MÅNGA MÄNNISKOR FRÅN ANDRA LÄNDER har skaffat sig ett fungerande språk på jobbet, men att det fungerar effektivt av sig självt är långt ifrån sant. För att språket ska utvecklas krävs bland annat arbetsuppgifter där kommunikationen är lagom utmanande, medvetna chefer och kollegor och helst ett strategiskt arbete med arbetsplatsens inkludering och kommunikation.

» EN PERSON som befinner sig på en lägre språknivå kan inte själv driva ett samtal och blir därför beroende av omgivningens välvilja och initiativ.«

FORSKAREN KARIN SANDWALL har i sin doktorsavhandling *Att hantera praktiken* visat att personer på språkpraktik ofta pratar väldigt lite. För många praktikanter kan det röra sig om ett fåtal minuter under en hel arbetsdag, vilket medför att den förväntade språkutvecklingen uteblir. En person som befinner sig på en lägre språknivå kan inte själv driva ett samtal och blir därför beroende av omgivningens välvilja och initiativ. Det gäller att engagera alla på en arbetsplats att bidra!

V ARJE MINUT som man själv samtalar med en person som vill utveckla sitt språk, har man chansen att göra en insats för den personens språkutveckling och på sikt även för arbetsplatsens utveckling, eftersom fungerande kommunikation är så oerhört centralt.

» ATT SATSA PÅ SPRÅK OCH KOMMUNIKATION på arbetsplatser medför så många positiva effekter för individen, för arbetsplatsen och för samhället i stort! «

TROTS ATT VI VETAT I MÅNGA ÅR att människorna runt omkring den som lär sig språket är så viktiga för hur både inkluderande kommunikation och språkutveckling ska ta form, har allt ansvar och all kompetensutveckling satsats på de som ska lära sig, inte på arbetsplatser där man redan styr upp, leder och organiserar både personal och lärande. Det är dags att ändra på det!

IKOMMUNIKATIONEN i flerspråkig miljö kan vi se flera uttryckssätt, format av olika kulturella mönster och affärskulturer.

DE VANLIGASTE FRÅGORNA jag får från personer med ursprung i andra länder som befinner sig på svenska arbetsplatser är frågor som på olika sätt är kopplade till ledarskap, chefers och medarbetares roller.

Ledarskapet styr kommunikationsmönster; hur mycket man frågar, hur man bidrar med nya idéer, om man tar initiativ kontra väntar på order etc.

ANDRA FRÅGOR, som jag ofta får, handlar om tydlighet och huruvida man säger exakt vad man menar eller om det finns utrymme för tolkningar.

”Jag funderar på om du har de senaste försäljningssiffrorna”, ”Kan du skicka de senaste försäljningssiffrorna till mig” eller ”Du ska skicka de senaste försäljningssiffrorna till mig” kan faktiskt betyda samma sak beroende på kontexten och affärskulturen.

Vi behöver bjuda in till diskussion kring ämnen som rör språk, kommunikation och kultur.

MEDARBETARE Som utvecklar sitt språk behöver arbetsuppgifter som kräver kommunikation. Och om alla inser hur viktiga de är för andras utveckling, hur de kan vara en del av kollegors och praktikanter språkplan och hur de kan ge stöd och utmaning i kommunikationen, ja, då är mycket vunnet!

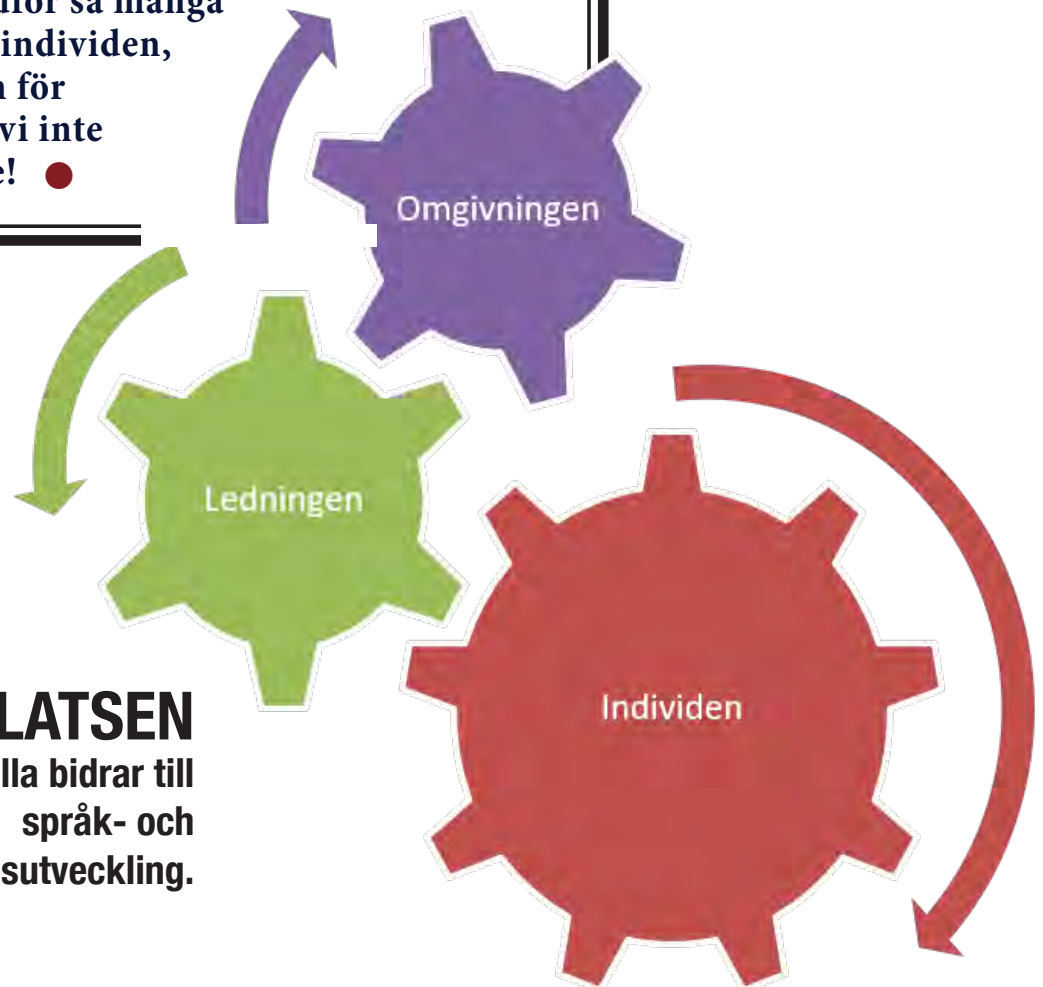
ATT LÄRA SIG ETT SPRÅK enbart genom studier kan jämföras med att lära sig köra bil genom att läsa körkortsboken, utan att ge sig ut i trafiken. För att få ett fungerande språk för arbetslivet behöver man vara aktiv i ett arbetsliv där förutsättningarna finns. Den informella träningen i olika situationer i vardagen med olika människor går inte att hoppa över. På en arbetsplats kan man leda detta lärande så att det blir effektivt!

SPRÅK- OCH KOMMUNIKATIONSUTVECKLANDE ARBETSPLATSER behövs också för den som redan är anställd och som klarar kommunikationen på jobbet, men som ändå vill gå vidare i sin karriär och i språket.

En person som börjat lära sig ett nytt språk i vuxen ålder är oftast i behov av att fortsätta sin språkresa under hela sin anställning och då blir arbetsgivare som kan erbjuda förutsättningar för språkutveckling på arbetsplatsen extra attraktiva. När arbetsgivare vet hur man kan stimulera språkutveckling och ge förutsättningar ökar också modet att anställa de personer som ännu inte nått önskvärda nivåer i språket. Man vet ju hur man gör och då är det inget att vara tveksam inför.

ARBETSPLATSEN är en fantastisk arena, som gjord för att leda språk- och kommunikationsutveckling.

Att satsa på språk och kommunikation på arbetsplatser medför så många positiva effekter för individen, för arbetsplatser och för samhället i stort att vi inte alla kan vänta längre! ●



ARBETSPLATSEN

- där alla bidrar till språk- och kommunikationsutveckling.

ONE&ALL ger utbildningar, coaching och processtöd för att arbetsplatser ska komma igång med ett förändrings- och utvecklingsarbete, där man ser till att språkutveckling blir en del av vardagslärandet. På sådana arbetsplatser kan människor med andra modersmål utveckla det språk som de behöver för att jobba fullt ut, använda sina talanger och komma till sin rätt, bli rörliga på arbetsmarknaden och få chansen till en karriär.

One&All satsar på hela arbetsplatser, på chefer, medarbetare och på de som vill bli kommunikationshandledare - inte bara på den som är på väg att lära sig språket, som hittills varit den vanligaste, traditionella lösningen.

VI VÄNDER OSS I FÖRSTA HAND till arbetsgivare som har problem med kompetensförsörjningen. Inom till exempel vård- och omsorg, IT och i byggbranschen finns ett stort behov av språkutveckling, både för redan anställda och för de personer som man behöver rekrytera i framtiden. Det görs en hel del ute på arbetsplatserna, men vi ser också att det behövs en kompetenshöjning inom andraspråksutveckling och vi vill göra den kunskapen tillgänglig.

FÖR OSS ÄR DET VIKTIGT att hjälpa varje arbetsplats utifrån deras behov, förutsättningar och önskemål. Precis som i individuell coaching undersöker vi utgångsläget, ser till att mål sätts och ger stöd och utmaning under hela processen, tills alla på arbetsplatsen gemensamt bidrar till den språk- och kommunikationsutveckling de vill ha. Utbildningarna ger vi parallellt med denna process och där har vi chansen att sprida kunskaper, metoder och verktyg.



TEMA:
KULTURMÖTEN

VD-COACHEN reflekterar
över

ORGANISATIONSKULTURER

Text: Anna Eriksson

*KULTUR ÄR ETT VITT BEGREPP.
Från stora skillnader mellan olika kulturer i världen
till skilda samtalskulturer familjer emellan. Mötet – att
förstå varandra kan kännas oöverstigit stort även
med den som finns nära geografiskt.
Även organisationer har olika kulturer
FREDERIC LALOUX har i ett stort projekt lyft fram
olika organisationskulturer som är bra för oss alla
att känna till.*



Illustration: elaborah

HAR DU HÖRT TALAS OM begreppet TEAL-organisationer?

Det är den nya tidens organisationer med självstyrande mindre team (10-12 personer) som är värderings- och visionsstyrda. Ingen har titeln chef med övergripande ansvar och beslutsmandat.

I en TEAL-organisation får alla ta egna beslut och ansvar kring förändringar som de tror kan utveckla företaget. Enda kravet är att alla berörda (samt experter i frågan) har fått uttrycka sin åsikt först. Det är alltså inte konsensus som gäller.

Denna organisation är mer som ett levande väsen i ständig förändring. Utbildning ges i relations- och kulturkompetens. Och teamen har ofta tillgång till en extern coach.

FUNDERA EN STUND på den organisation du själv befinner dig i.

Hur skulle du beskriva er företagskultur? Vad är det som driver dig/er?

Är det ett modernt och globalt storföretag du befinner dig i? Där frågan är hur din prestation och effektivitet ska kunna öka, som om du vore en maskin?

Forskning och vetenskaplighet betonas. Självklart är ni ISO-standardiserade, som ett perfekt urverk. Målet är att lyckas och nå framgång.

Mätstickan är pengar och med dem materialism. —————→

»HUR SKULLE DU beskriva er företagskultur?
Vad är det som driver dig / er?«

E N LITE MER TRADITIONELL ORGANISATIONSFORM kan liknas vid armén. Stora institutioner, gärna i monopolställning, med tålmod och långsiktighet att bygga pyramider, kinesiska muren och andra storverk. Hierarki och kontroll.

ELLER KÄNNER DU att du mer befinner dig i en arbetsmiljö där ni relaterar till varandra som en stor familj? Där alla är lika värda och harmoniska relationer viktigast av allt. Här tas inga beslut förrän konsensus råder. Flygbolaget Virgin är till exempel ett sådant företag.

ELLER KANSKE ETT STARTUP-BOLAG med stora visioner och tillit till att kraften i det goda ni vill åstadkomma för helheten kommer att ge önskat resultat?

Källa:

FREDERIC LALOUX, *Reinventing Organizations* (finns på svenska med samma titel) om vad som kännetecknar den nya tidens TEAL-organisationer.

Laloux beskriver även hur organisationsformer/-kulturer har utvecklats över tid. Han har gett de olika organisationstyperna varsin färg – från den röda vargflocken till färgen teal (blå-grön).

I boken ges ett tiotal olika exempel på TEAL-organisationer (med minst 100 anställda) i olika branscher och världsdelar. På svenska gavs *Reinventing Organizations* ut 2017 på Libers förlag.

FÖR MIG VAR DET HÄR NY OCH VIKTIG KUNSKAP och ärligt talat så fick jag ta mig en funderare på huruvida min egen coaching-stil bidrog just till maskin/effektivitetskulturen. I coachingen så hjälper vi klienten att sätta upp mål. Effektivitet, ROI, prestation är också ganska vanliga begrepp. Värdet av insatsen ska lyftas fram.

VÅR VÄSTERLÄNDSKA KULTUR finns mycket av detta tänk. Ständiga förändringar och förbättringar – allt snabbare och snabbare. Många är stressade och tar timeout. I denna paus som fler och fler är med om ges vi också tid att på nytt fundera över vad som är viktigt i vårt eget liv.

*Vad värderar jag högt?
Hur vill jag leva mitt liv på riktigt?*

Vi hittar nya vänner, nya organisationer som mer passar vårt sätt att se på världen. Där vi förenas av något mycket mer och större än pengar och trygghet. Viktiga frågor att ta ställning till även som coach.

DET HÄR TYCKER JAG ÄR VÄLDIGT SPÄNNANDE ATT FUNDERA PÅ och så klart också att bidra med en ökad medvetenhet om. För precis som individen alltid kan utvecklas och höja sin egen medvetenhet så kan organisationer också göra det. Systemet (t ex vår arbetsplats eller andra grupper vi ingår i) är alltid större än oss själva.

»FÖR MIG VAR DET HÄR NY OCH VIKTIG KUNSKAP och ärligt talat så fick jag mig en funderare på huruvida min egen coachingstil bidrog just till maskin-/ effektivitetskulturen.«



Illustration: elaborah

TÄNK PÅ DIG SJÄLV I OLIKA GRUPPER – till exempel på arbetet, i familjen eller i en grupp med gemensamt fritidsintresse.

Var känner du dig mest energifylld?

Är det någon skillnad i din upplevelse av att kunna vara dig själv?

Ger ni eller tar ni energi från varandra?

Jag går på Friskis & Sveltis – intensivjympapassen är mina favoritpass – även om jag inte direkt känner någon så upplever jag en stark enhet och att vi liksom lyfter varandra att orka lite till. Win-Win för oss alla!

Systemet har en intelligens som vi alla behöver läsa oss att lita på.

HÄR I SVERIGE finns det ett nätverk som lyfter fram olika organisationer som arbetar TEAL-inriktat.

Själv coachar jag VD:ar i en större koncern med uppdraget att höja deras medvetenhet kring sin egen roll som ledare och kliva framåt och arbeta mer i TEAL-anda. Hur de kan släppa på sitt kontrollbehov och släppa fram sina medarbetare att vara mer ansvariga och delaktiga i företagets utveckling.

Beställaren återkopplade nyss att hon varit med om ett historiskt ögonblick och en milstolpe i deras framtida kulturarbete efter en av mina klienters framträdande på ett stort möte. Välldigt roligt att få vara en del av sådan transformation.

Glädjande nog visar resultatet sig i att de också är listade som en av Sveriges bästa arbetsgivare.

DET ÄR EN SPÄNNANDE TID vi lever i! Känner mig otroligt tacksam att få vara en del av utvecklingen.

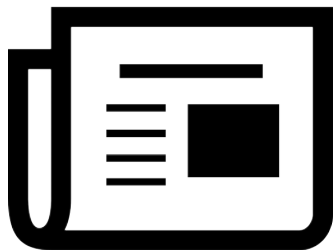
Allt gott!

VD-COACHEN

ANNA ERIKSSON,
ICF Master Certified Coach
TCI teamcoachfacilitator
Fil kand beteendevetare

avalona.se
Executive & Teamcoaching AB





Branschnyheter.

✘ ICC - International Coaching Congress

ICC International Coaching Congress den 10 - 11 juni

World Congress of Excellence - WCE Congress den 13 - 16 juni båda i Gävle, Sverige

ICC (International Coaching Community) har sin internationella kongress i Gävle i samband med *the World Congress of Excellence*:

- **Den 10 juni** för ICC Trainers - *ICC Trainers Gathering*.
- **Den 11 juni** *ICC Coaching Congress*.
- **Den 12 juni** *World Congress of Excellence - WCE Congress Coaching Day*.
- **Den 13 - 16 juni** *World Congress of Excellence - WCE World Congress* - se nästa sida.

Läs mer: internationalcoachingcommunity.com - och - wcecongress.com

✘ ICF GLOBAL - event Converge

ICF Globals event Converge den 23 - 26 oktober i Prag, Tjeckien

ICF (International Coach Federation) har sitt globala event ICF Converge i Prag den 23 - 26 oktober.

Läs mer: coachfederation.org

✘ EMCC konferenser

EMCC International Mentoring, Coaching and Supervision Conference den 24 - 26 april i Dublin, Irland

EMCC Coaching, Mentoring and Supervision Research Conference den 4 - 5 juli i Oxford, England

EMCC (European Mentoring and Coaching Council) håller två konferenser under våren:

- **Den 24 - 26 april** den årliga *International Mentoring, Coaching and Supervision Conference*, vilken är den 25:e i ordningen, i år på temat *Reflect, Learn, Transform*.
- **Den 4 - 5 juli** hålls den nionde *Coaching, Mentoring and Supervision Reserach Conference* i Oxford, England.

Läs mer: emccconference.org

✘ BPS - International Conference of Coaching Psychology 2019

The Special Group in Coaching Psychology, the British Psychological Society - Conference of Coaching Psychology den 6 - 7 juni i London, England

BPS - The British Psychological Society's Special Group håller sin årliga konferens på temat *Embracing Diversity and Inclusivity - Challenges and Aspirations in Coaching Psychology* den 6 - 7 juni i London. På programmet står mental hälsa och välbefinnande, artificiell intelligens i coaching, neuropsykologi och coaching samt teamcoaching. Samtidigt ges utmärkelser för framstående insatser inom *coaching psychology* och till berömvärda studentprojekt i ämnet.

Läs mer: bps.org.uk

✘ ICF Sverige - Coachpodden

Coachpodden, ICF Sveriges nystartade podd

I december förra året var det premiär för ICF Coachpodden. Förutom att finnas i vanligaste poddkatalogerna kommer avsnitten att vara tillgängliga på ICF Sveriges hemsida.

Läs mer: icfsverige.se



Branschnyheter.



4th World Congress on Excellence in Sport & Life.



2019 HIGHLIGHT!

HÖGSKOLAN I GÄVLE

12-16 JUNI 2019

VÄRLDSKONGRESS * MIND TRAINING

FOR A BETTER WORLD AND A BETTER LIFE

En synnerligen kompetenshöjande kongress där över 70 experter från hela världen presenterar och demonstrerar olika former och metoder i Mind Trainings. Alla med syfte att hjälpa människor till ett bättre liv och med tillämpningar inom alla områden i livet.

FÖRKONGRESS FÖR COACHER - Den 11 juni arrangeras en coachingdag för coacher från hela världen och med föreläsare från nio länder. Du är välkommen att anmäla dig till denna dag även om du inte har möjlighet att delta i Världskongressen som börjar dagen efter, den 12 juni.

TVÅ SKÄL ATT ANMÄLA DIG NU - om du inte redan gjort det!

- Begränsat antal platser (i högskolans hörsalar)
- Som **GROW** magazines läsare får du **20% rabatt** på kongressavgifterna både till kongressen Mind Training den 12 - 16 juni och till Coachingkongressen den 11 juni, detta om du anmäler dig innan den 15 mars - **ange GROW i anmälan** så får du en faktura med 20% rabatt.

ETT UNIKT TILLFÄLLE att knyta nya vänskapsband med deltagare från hela världen. DELTAGARCERTIFIKAT ges till deltagarna i båda kongresserna (värdefullt för ditt CV).

VÄLKOMMEN! Lars-Eric Uneståhl, Scandinavian International University

ANMÄLAN OCH INFORMATION:

www.wcecongress.com - contact@wcecongress.com

* VÄRLDSKONGRESSEN har funnits sedan 1991 och ägt rum på universitet i USA, Kanada, Ryssland, Kina, Indien med flera länder. I år är det första gången vi kopplar temat Mind Training for Excellence till vår vision om en bättre värld.



BOKRECESSION

ATT LEDA TEAM - 60 tips som ökar din systemintelligens

av Peter Englén och Anders Troedsson, Vulkan, 2018

Text: Anna Eriksson

TEAM är den nya normen och därför är behovet av teamutbildning än större nu skriver Peter Englén och Anders Troedsson, båda teamcoacher med stor erfarenhet av att leda egna team. De har nu skrivit den bok de själva saknade om team och teamcoaching i Sverige.

ALLA SOM LEDER EGNA TEAM och som har en känsla av att där finns mer potential har glädje av att ta del av boken. Vi får ta del av aktuell forskning kring team, hur den praktiskt kan användas och hur 15 olika ledare resonerar kring sina olika team.

SQ, systemintelligens, är nästa grej efter EQ, emotionell intelligens hävdar författarna. En av forskarna bakom SQ, PETER HAWKINS, talar även om det som WeQ – förståelse för hur team fungerar och utvecklas och förmågan att leda team. Vi får ta del av SQ-modellen som består av teamkänneteg, teamkontroll, teammotivation, teamledarskap och att lyssna på teamets röst.

Författarna har inkluderat forskning av RUTH WAGEMAN och RICHARD HACKMAN som har urskiljt tre nödvändiga faktorer för att en ledningsgrupp ska fungera väl. En ledningsgrupp behöver fråga sig vad gruppen ska användas till: informera, konsultera, koordinera eller besluta. De senare har störst nytta av att bli ett team.

För den som vill komma i gång direkt så finns det en handlingsplan och 60 konkreta tips att välja bland - för dig som ledare, teamledaransvaret, hur teamet kan bli mer produktivt och slutligen hur teamet kan bli mer positiva tillsammans.



OMDÖME:

Det här är en lättläst och praktisk bok som jag hoppas att många ledare kommer att läsa och bli mer intresserade av att utveckla potentialen i det egna teamet.

Vi får ta del av väl kända och beprövade modeller som är bra att känna till i valet av egen teamcoach. Som coach tycker jag att det är särskilt bra att *Team Coaching Internationals* teamcoachmodell med de två dimensionerna Produktivitet och Positivt lyfts fram. Det är mig veterligen fortfarande den enda modell som är proaktiv och utvecklad av coacher och som tar fasta på vilka kompetenser ett team som vill vara framgångsrika ska träna på. I denna modell tar man även fasta på systemets intelligens. SUSAN WHEELAN är professor i psykologi och hennes välkända IMGD-modell tar mer fasta på att diagnosticera vilken fas teamet befinner sig i.

NORRA EUROPA har BERT HELLINGERS arbete med familjen som system inspirerat andra att se motsvarigheten i organisationer. FREDERIC LALOUXs arbete med att definiera olika utvecklingsnivåer för en organisation kommer även det sannolikt att bli mer uppmärksammat. I den nya tidens organisation driver självstyrande team verksamheten mot vision och i linje med gemensamma värderingar med hjälp av externa coacher.

INTERVJUERNA ÄR MEDVETET GJORDA med en stor spridning. Tankeväckande att läsa om hur man på Cirkus Cirkör medvetet inkluderar kaos, hur man på Fävikens varje kväll utvärderar dagens matlagning eller hur ledningsgruppen på Scania Way fick börja med att stå en vecka vid bandet och bara observera sin egen kultur.



JAG TYCKER OCKSÅ att det är bra att författarna lyfter fram systemintelligens – något mer än att varje individ i teamet utvecklas var för sig. För att få fram det krävs upplevelsebaserat lärande och tillit till att kraften finns inom systemet.

Framöver tror jag att vi kommer kunna läsa mer om det systemiska perspektivet. Det kommer från många olika håll.

Anna Eriksson

ICF Master Certified Coach
TCI teamcoachfacilitator
Fil kand beteendevetare
avalona.se

BOKEN VÄCKER FÖR MIG ett flertal frågeställningar. Om jag hade varit chef och skulle välja en leverantör – vad ska jag tänka på och hur ska jag välja? Hur utbildas teamcoacher och hur kvalitetssäkras de? Vilken modell och ev teori arbetar de efter? Vad är det för skillnad om en modell är utarbetad av en coach, psykolog, forskare eller managementkonsult? Hur skiljer sig arbetsmetodiken? Och systemintelligens – kan alla det? Efter att ha läst den här boken så vet varje chef som vill utveckla sitt team vad hen ska fråga efter.



Illustrationer: samuli

ยินดีต้อนรับ

WELCOME !

Text & Foto:
Lena Weesar
där inget
annat angives



**Fil dr LARS-ERIC UNESTÅHL
och ELENE UNESTÅHL,
Skandinaviska Ledarhögskolan.**

CET grundades 1990 av Lars-Eric Uneståhl.





RETREAT

platser i världen för inspiration,
tankar, avkoppling & LÄRANDE

CENTER of EXCELLENCE TRAINING - CET

Ban Phe, Thailand

*I BAN PHE, två timmars
bilfärd från Bangkok,
ligger CET - Center of
Excellence Training, ett
av Skandinaviska Ledar-
högskolans kurscentra.
I en paradisisk miljö ges
kurser och utbildningar
i coaching och mental
träning.*

*Centret - en retreat för
lärande och personlig
utveckling ...* →

WELCOME!

I Thailand möts man med
välkomnande leenden och
självklart så också på CET
- Centre of Excellence
Training i Ban Phe.

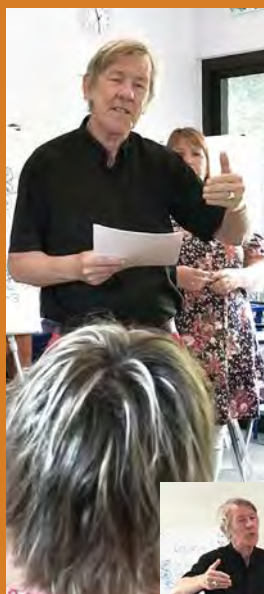


CENTRETS TRÄDGÅRD är överväldigande med palmer, prunkande växtlighet och vackert formklippt grönska. Skulpturer gömmer sig bland bladverken, swimmingpoolen svalkar i eftermiddagshettan om man inte väljer att istället gå till den närbelägna stranden under kursdagarnas förlängda lunchpaus. Lektionspassen är två - förmiddag och sen eftermiddag/kväll när det är svalare. Tennisbana, schackspel, pingis, boule ... ja, praktiskt taget allt finns här för att njuta av en retreat i aktivitet eller vila - och lärande.

106 / GROW MAGAZINE 1/2019

VISIONEN, eller den grundläggande tanken bakom CET, Center of Excellence Training, var, och är, att skapa en bättre värld genom utbildning och träning i *Excellence* inom idrott, skola, arbete, ledarskap och livet i allmänhet, berättar LARS-ERIC UNESTÅHL under ett av våra samtal på centret i Ban Phe. Och detta genom att skapa globala och regionala centra för att kunna sprida utbildning och kunskap till alla. Det första, det europeiska centret, kom till i början av 1990-talet på Mallorca. 2009 följde centret i Ban Phe, Thailand, och sedan centret i Costa Rica i Centralamerika.

» **M**EN NU håller vi på att minska ner i utlandet för att koncentrera oss på verksamheten i Sverige. Behovet med centra i alla världsdelar har ändrats tack vare internet. Vi kan sprida vårt budskap, och kanske till och med nå fler, online.«



FOTON
Föreläsning med
Lars-Eric Uneståhl
/ Lena Weesar
Blivande livscoacher
med tränare
/ Skandinaviska
Ledarhögskolan

OVAN: Blivande livscoacher och tränare från uppstartsveckan av utbildningen International Life Coach på centret i Ban Phe i februari 2019.

Man blir inte livscoach genom att resa till ett CET-center och ligga på stranden, vilket en journalist skrivit en gång. För nu börjar det stora jobbet med studier, practicum med mera fram till certifieringen i augusti.

50 ÅR MED MENTAL TRÄNING. Lars-Eric Uneståhl, fil dr i psykologi, nestor inom mental träning i Sverige såväl som internationellt, av många kallad guru, började intressera sig för självhypnos och mental träning redan på 1970-talet och har sedan dess forskat, tagit fram utbildningskoncept, gjort CD-skivor, skrivit ett stort antal böcker, föreläst och utbildat inom ämnet - och hjälpt människor till ett rikare liv. Hur många? Ja, en exakt siffra är svårt att säga.

» **J**AG SKULLE TRO att ungefär 2,5 miljoner svenskar har kommit i kontakt med mental träning under årens lopp. Men av dem har jag träffat få personligen. Mental träning bygger ju till största delen på självstudier bland annat enligt konceptet 3 L, Livslångt lärande - lärande i Livet, om och från Livet och för Livet.«

LARS-ERIC UNESTÅHL HAR HJÄLPT TOPPIDROTTARE att nå sina mål, ledare inom företagsvärlden och "vanliga" människor som vill ändra sina vanor och söker nytt i livet. Målet är att ge ALLA, oavsett vem man är, möjlighet till utveckling genom mental träning. NLP, coaching, mindfulness och mycket mer har kommit till under årens lopp i Skandinaviska Ledarhögskolans kursutbud och det är alltså 50 år sedan Lars-Eric Uneståhl började forska i hjärnans mentala processer - långt innan många av Skandinaviska Ledarhögskolans kursdeltagare idag var födda. Men så aktiv som han är, var och hur återhämtar han sig? Och vad betyder retreat för honom?

» **N**ÅGRA SPECIELLA METODER har jag inte. Jag är stressimmun. Mental träning är en del av livet och lever och arbetar man utifrån sin vision så sinar inte energin, den fylls på. Arbetar gör jag hela tiden - eller aldrig.« ●

Jag är coach,
och jag



för jag läser

GROW

MAGAZINE

FÖR PROFESSIONELLA COACHER

growmagazine.se

IN MEMORIAM: CHRISTINA LAGNELIUS



Efter en tids sjukdom avled Christina Lagnelius i november förra året. Christina grundare av CoachCompanion och som medverkat i flera nummer av GROW magazine. Framtida samarbeten var planerade men ödet ville annorlunda.

PIONJÄR, VISIONÄR OCH LIVSFÖRÄNDRARE, Christina Lagnelius startade CoachCompanion 2004 som då var bland de första coachutbildningsföretagen i Sverige. CoachCompanions mission *We Change the World* speglade hennes syn på livet och tillit till människans förmåga att göra världen till en bättre plats för alla. Coaching lämnar ingen oberörd och Christinas unika upplägg har förändrat livet för de 10 000 coacher som gått CoachCompanions utbildningar. Oavsett om det är människor i Sverige, Finland, Sydafrika eller CoachCompanions senaste tillskott Rumänien. öppnar utbildningarna upp en hel värld av möjligheter för våra kursdeltagare. Christina var en globetrotter och betraktade världen som sin arbetsplats.

SOM PERSON var Christina varm, närvarande och såg varje människas potential. Christina var målinriktad och för henne var ingenting omöjligt.

CHIRSTINA HITTADE SIN PASSION i coachingen och gjorde det till sitt yrke. Hon tillbringade större delen av sin vakna tid åt att komma på och genomföra nya idéer, nya övningar och nya perspektiv inom coachingen. Samtidigt var hon en hängiven mor till fyra barn och fler barnbarn. Hon älskade att umgås med familjen och spenderade gärna fritiden med sina närmaste både i Skåne och i Stockholm.

CHIRSTINA ÄLSKADE LANDET och det skånska öppna landskapet där hon omgav sig av katter, gäss och höns. Därifrån hämtade hon mycket av sin inspiration, bland annat till sin ledarskapsbok. Christina lämnar ett stort tomrum efter sig.

EMMA PERSSON

Styrelseordförande och utbildare
CoachCompanion
ICF PCC Coach



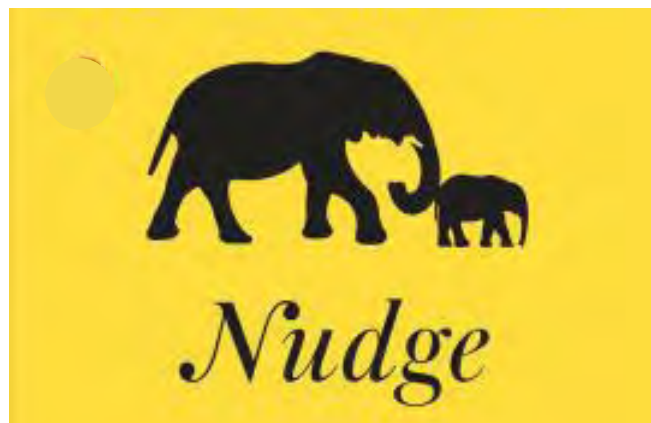
Foto: tillhör Emma Persson

NUDGING

/ INSIKT

de små knuffarna i rätt riktning

NUDGING ligger i tiden. Och har gjort det de senaste åren. "Nudge-psykologin" tog fart efter det att RICHARD H. THALER fått nobelpriset i ekonomi 2017 för sina bidrag till beteendekonomin.*



ISTÄLLET FÖR ATT FÖRUTSÄTTA att ekonomiska beslut alltid fattas rationellt, började RICHARD H. THALER forska kring hur våra känslor spelar in i de beslut vi tar. Vilket man länge varit medveten om inom detaljhandeln - det är till exempel inte av en slump att godishyllorna är placerade vid kassorna och leksaker i barns ögonhöjd. Beteendedesign är ett namn för detta.

ME D NUDGING kan man psykologiskt "knuffa", eller uppmuntra, personer till vissa beteenden i all välmening, vilket ligger i ordets innebörd. Istället för att utbilda och tala om för människor varför de ska göra så eller så, så underlättar man för personerna att göra de önskvärda alternativen.

Några exempel: Gröna fotsteg målade på trottoarer till papperskorgar i Köpenhamn så gott som halverade nedskräpningen, en hotellkedja minskade matsvinnet med 20 procent genom att minska tallriksstorleken och det mest uppmärksammade - flygplatsen Schiphol utanför Amsterdam lät etsa in en bild av en fluga på insidan av pissoarerna. Männens prickade flugan och kisset utanför minskade med 80 procent.

MAN KAN ANVÄNDA sig av nudging själv i vardagen - vet man att man har svagheter på vissa områden, så designar man om sin vardagsmiljö så att det blir lättare att välja rätt. Det kan vara genom att eliminera hinder eller ändra något så att det drar till sig uppmärksamheten - man "knuffar" fram sig själv till att göra det som känns motigt. Som att hänga träningskläderna där man brukar ha morgonrocken om man har ambitionen att göra ett träningspass innan jobbet.

ISVERIGE HAR NUDGING tagits upp av organisationer och myndigheter som arbetar med hållbarhetsfrågor som Naturvårdsverket och Konsumentverket. Metoden har också fått stor uppmärksamhet av företag och organisationer som vill styra beslutsprocesser utan att vara styrande. Och nätverk har bildats som Nudging Sweden. Men kritikerna finns där också - vissa varnar för manipulation, andra för att nudging tar ifrån oss vår egen beslutsförmåga. Men Richard H. Thaler avfärdar kritiken - nudging ska vara transparent, aldrig vilseledande och vara "for good". ●

* **Beteendekonomin**, ibland kallat **psykologisk ekonomi** - en vetenskap som studerar hur vi som individer fattar ekonomiska beslut i praktiken. Man prövar bland annat ekonomiska teoriers giltighet med hjälp av psykologiska experiment.

FRAMTID: ÅR 2050

Mer plast än fisk i haven ...

EN RAD EĞÅNGSARTIKLAR i plast kommer att förbjudas från år 2021. Det bestämde en överväldigande majoritet av Europaparlamentets ledamöter under hösten - 571 röstade för, 53 mot och 34 lade ner sina röster.

SUGRÖR OCH BOMULLSTOPS, utom de som används för medicinskt bruk, engångsbestick, tallrikar, mat- och dryckesförpackningar av hård cellplast (expanderad polystyren), omrörare för drycker, pinnar som ska fästas vid och bära upp ballonger, (utom ballonger för industriella eller andra yrkesmässiga användningar) står på förbudslistan och kommer inte att få säljas.

Hårdare krav väntar också på sanitetsprodukter i engångsplast, som blöjor och bindor som ska ersättas med miljövänligare alternativ.

Ett steg på vägen för att lösa problemet med plastberget. ●

SUGRÖR av metall och bambu
- restaurang Musicology
Kathmandu, Nepal, 2019.



80 MILJONER TON PLAST HAMNAR I HAVEN VARJE ÅR.

Fortsätter människan att sprida plast i den takt vi gör och har gjort de senaste decennierna kommer haven bestå av mer plast än fisk år 2050.

Det framkom i en rapport från Ellen MacArthur Foundation som presenterades under Världsekonomiskt forum i Davos 2016. Förpackningsindustrin människan är de stora bovarna. Istället för att återanvända plastförpackningar slänger vi dem.

Produktionen av plast ökade från 15 miljoner ton 1964 till 311 miljoner ton 2014.



»HUR SKULLE DET VARA FÖR DIG, tror du, att skriva ned din berättelse? Vad skulle det stå i den? Hur skulle det kännas?.«

BERÄTTELSEN

OM MIG - ELLER DIG?

Text: Johanna Nilsson
Foton: Metamorphose

EN DAG SLOG DET MIG att mina föräldrar började bli gamla. De närmade sig 70 och det fanns så mycket jag inte visste om dem och hur deras liv sett ut innan jag fanns. Så jag började fråga. Började skriva och vips växte deras livsberättelser fram. Det var så fint och vi lärde känna varandra lite på nytt.

EN DAG SLOG DET MIG IGEN. Att jag ju också börjar bli äldre. Att minnet av mitt eget liv börjar suddas ut i kanterna. Så jag började skriva. Här är ett smakprov från berättelsen om mig:

SOM LITEN var jag en aktiv pojkflicka med kort stubb och stora framtänder. Jag bröt på finska när jag lekte programledare i radio och spelade in min egen röst på kassetband. Minns den euforiska känslan av att lyssna på inspelningen och höra mig själv med 100% full inlevelse.

MIN FÖRSTA FÖRÄLSKELSE träffade jag strax innan första klass och vi bestämde att vi skulle gifta oss på ett tåg. Förälskelsen höll inte så länge och ett gäng år senare när det pirrade till i magen igen framkallade jag och ramade in en A4-bild på den nya kärleken. Den inramade bilden hade jag med som hemligt sällskap när jag och mina kompisar badade på det kommunala utomhusbadet.

JAG MINNS den ivriga stoltheten när jag vann tävlingar i simning. Och den bedrövliga oförmågan att kämpa vidare när de andra blev bättre än mig i bassängen. Jag minns envisheten som fick pappa att investera i ett påkostat vallaställ i början av min längdskidekarriär. Och hur snabbt jag tappade intresset och slutade bums tvärt.

» *DET KÄNNES STORT. Vackert. Hjälpsamt. Att samla ihop och berätta. Insikterna dimper ned och vem jag är blir enklare att förstå.* «



JAG ÄLSKADE leverpastejsknäckebrödssocker i storlek XL till kvällsfikat. Skapade tårter av lekparkssand med vitt låtsasströssel á la blommor från gräsmattan. Jag minns doften av mormors mjuka sockerkaka med kanel och kardeumma och den oändligt magiska smaken av farmors spröda småkakedrömmar. All tid de hängivet spenderade i förkläden i sina kök var...

DET HÄR VAR ETT SMAKPROV från min berättelse. Det känns stort. Vackert. Hjälpsamt. Att samla ihop och berätta. Insikterna dimper ned och vem jag är blir enklare att förstå.

HUR SKULLE DET VARA FÖR DIG
tror du, att skriva ned din berättelse?
Vad skulle stå i den?
Hur skulle det kännas?

NU SLÅR DET MIG. Det börjar bli dags att snagga håret igen. Till och med kortare än jag hade som liten. Och snart är det dags för ännu en poddinspelning tillsammans med min nyfunne coachvän Carin. Utan finsk brytning dock. Senare idag ska jag bege mig till gymmet och min rehabträning. Är riktigt nöjd med att jag trots mitt ofta blygsamma tålamod faktiskt tränat på rätt så regelbundet på sistone. Jag har lärt mig en del sedan jag var liten och tappade lusten med träningen då.

OCH ALLRA FÖRST ska jag bjuda mig själv på en riktigt mysig fika och fortsätta skriva på berättelsen om mig. Med ett gäng spröda, magiska småkakedrömmar att mumsa på. Undrar vad mer jag kommer att förstå av mig själv då?

VARMT LYCKA TILL med din!



JOHANNA NILSSON

ICF PCC Coach
 Beteendevetare
pausera.se



UTCHECKNING

från GROW magazine nr 1 / 2018, vol 14 - Vintern 2019

HA MÅLEN TYDLIGA
för dig - modiga mål som
kräver handling!

**Maria
Kempe**

MAN SJÄLV
blir behandlad
så som man
behandlar andra.

**Håkan
Wallenius**

OLIKHETER
mellan människor kan öka
kreativiteten både när det
gäller problemlösning
och utveckling.

**Lars-Eric
Uneståhl**

DEN GLÄDJE och
värme man möter
när deltagaren får
nyckeln i handen, den
är obeskrivlig.

**Roni
Hanikka**

**MAN FÅR
VÄNNER
ÖVERALLT,**
bara man vill!

**Kristian
Hollås Eriksson**

DET ÄR VIKTIGT att
förstå vem jag själv är
och varför i mötet
med en annan kultur.

**Elisabeth
Brage**

**ORD
OCH BEGREPP** betyder
inte självklart detsamma.
Vad är en karriär?
Att vara en bra pappa?

**Lena
Gustafsson**

PUT HEALING
in your own
hands!

**Christina
Rahmn /
Donna Eden**

**TRADITIONAL
COACHING AND TRAINING
MODELS** are no longer effective
if they do not consider
diversity as a theme.

**Jonathan
Passmore**

Vill du få NÄSTA NUMMER

av GROW direkt i din mailbox ?

maila: info@growmagazine.se



Nästa nummer?

APRIL / MAJ
2019

