



SOFIA WIGSTRÖM

Yrke: Interim gruppchef för Givarservice hos SOS Barnbyar.

Jobbprestation jag är mest stolt över:

När jag har visat mod och sårbarhet inför teamet i form av ärlighet och tydlighet i tuffa och känsliga situationer. Och när jag har vågat utmana mig själv personlighetsmässigt och gått utanför min komfort zone.

Om Miljonprojektet

Mercuri International skänker 1 miljon kronor i utbildningsinsatser till 7 olika välgörenhetsorganisationer; SOS Barnbyar, Naturskyddsföreningen, Rädda Barnen, Stockholms Stadsmission, Läkare utan gränser, Handinhand och Barncancerfonden. Mercuri bidrar med sin kompetens och hjälper därmed dessa organisationer att göra gott i hela världen inom sina områden.

MERCURI INTERNATIONALS SATSNING "MILJONPROJEKTET" GAV SOFIA WIGSTRÖM FRÅN SOS BARNBYAR PRAKTISK OCH TEORETISK TRÄNING I FLEXIBELT LEDARSKAP

"Det är svårt men roligt att vara chef, men när något är roligt tar det ju över svårigheterna."

Sofia Wigström hade jobbat som Säljare och Key Account Manager i fyra år på SOS Barnbyar när möjligheten till en ny roll öppnades upp. En kollega gick på föräldraledighet och Sofia klev in som Interim gruppchef på Givarservice, en avdelning som främst tar hand om alla privata givare och involveras i så gott som alla organisationens kanaler och kampanjer. Ett viktigt nav i en organisation vars mål är att inte enda barn ska växa upp ensamt. Med hjälp av stöttande faddrar gör SOS Barnbyar Sverige varje år en långsiktig skillnad för 29 000 barn och vuxna som lever i utsatthet.

Sofia tog med spänning sig an det årslånga uppdraget, med personalansvar för fyra personer. För praktiska verktyg och möjligheten att verkligen landa i sin nya roll, valde hon i samråd med kollegor att genom Mercuris satsning Miljonprojektet gå utbildningen Ny som Chef.

Hur har det känts att gå in i din nya roll som gruppchef?

Jättespännande! Jag har läst en del Management och ledarrollen är naturlig för mig. Människan och relationer är det mest spännande som finns. Men att anta sig en ledarroll i ett nytt team och med en ny funktion var och är såklart en utmaning.

Är du en ledare även privat?

Jag har alltid tyckt att det har varit roligt att ta för mig, styra och ställa, så ja det skulle jag nog säga. Sen har jag många naturliga ledare omkring mig, så vi får dela på platsen!

Hur känns det att gå ifrån att leda ditt eget arbete till att även leda andras?

Jag var medveten om utmaningarna och kände stor respekt inför att gå in och leda kollegor. Jag kommer aldrig att kunna lika mycket som de kan inom sina områden och den inställningen har hjälpt mig. Det är ju heller inte chefens primära roll att kunna allas jobb. Jag har också försökt tänka på min egen erfarenhet av mina tidigare chefer och när jag själv har tyckt att det har varit som bäst relationer. I början höll jag en ganska låg profil och började med att ha introsamtal med alla i teamet och ta ordentligt med tid för att börja förstå hur de resonerar, fungerar och vad de har för behov.

Mercuri har många ledarutbildningar.

Hur kommer det sig att du valde Ny som chef?

Jag tänkte att ska jag någon gång gå "Ny som chef" är det ju nu jag ska göra det. Jag har bra stöd internt, men det kändes bra att få grundkunskaperna i det mer praktiska. Att få erfarenheten och ta sig tid att landa i olika situationer. Även att få diskutera med andra kursdeltagare.

Blev utbildningen som du tänkt dig?

Ja, och mycket mer. En av mina förhoppningar var att få mer kunskap om

Deltagarintervju Ny som Chef

Miljonprojektet



och få arbeta mycket med det flexibla ledarskapet. Det fick vi också göra och det var väldigt givande att även få praktiska möjligheter att träna mot riktiga skådespelare. Det blev så riktigt som det kan bli.

Vilka situationer fick ni träna på?

I första delen fick vi träna på att anpassa ledarskapsstilarna till att ge feedback, ställa öppna frågor, komma vidare, jobba med målen för samtalet och gå igenom de olika faserna vi gick igenom i teorin. Sedan fick vi feedback från de andra deltagarna och kursledaren.

Hur kändes det med gruppen?

Vi satte regler för vad som skulle gälla under utbildningsdagarna vilket skapade trygghet och tillit mellan oss deltagare. Vi utbytte erfarenhet och roterade i nya grupper för nya sammansättningar. Det var skönt att ha jobbat som chef i några månader för att kunna applicera de nya kunskaperna på egna erfarenheter och situationer och kunna vara aktiv i diskussionerna.

Vad var det bästa med utbildningen?

Att jag har fått mer teoretisk kunskapi

det flexibla ledarskapet, men även praktisk träning med skådespelare och gruppdiskussioner. Även att jag har fått lära mig vikten av att kunna använda mig av olika ledarskapsstilar men för samma individ.

Skulle du rekommendera utbildningen till någon annan?

Ja absolut. Till alla ledare som inte har gått en grundkurs inom ledarskap. Jag själv var förvisso en ny ledare men jag tror att utbildningen skulle ge alla som inte fått en grundkurs inom ledarskap något. Även mer erfarna ledare som inte känner att de fått tid att coachas. Utbildningen är aldrig för sen att gå, för man blir ju aldrig fullärd och jag kan varmt rekommendera den.

Hur skulle du beskriva din drömchef

Listan är lång, men om jag tänker på de bästa cheferna jag har haft så har de varit inlyssnande och tagit sig tid till ledarskapet och individen. Varit raka och ärliga i sin kommunikation. Visat mod. Men, en chef är bara en människa – en HR-kollega sa till mig att alla borde prova på att vara chef någon gång och det kan jag faktiskt hålla med om nu när jag själv har varit chef



Om SOS Barnbyar:

SOS Barnbyar Sverige arbetar för barns rättigheter enligt Barnkonventionen. Dels genom opinionsbildning och påverkan, dels med att samla in pengar för att finansiera den internationella verksamheten; som omfattar vård och omsorg av barn som är eller riskerar bli ensamma och växa upp utan förälders omsorg.

Om Ny som Chef:

Vill du också få en stabil grund att stå på i ditt ledarskap och få kunskap om hur du ska göra för att leda personal som trivs på jobbet, presterar sitt allra bästa, är aktiva och självgående? Mercuris *Ny som Chef* blandar teori med gruppdiskussioner, övningar och verklighetstroga träningspass mot skådespelare. Du lämnar utbildningen med en ökad säkerhet som chef, stärkt i frågor om hur du arbetar med flexibelt ledarskap, ger feedback, peppar och motiverar din personal och håller olika typer av möten - utvecklingssamtal, lönesamtal och konfrontation. Vi går även igenom ett avsnitt med etik & moral samt arbetsrätt.



Deltagarintervju Ny som Chef

Miljonprojektet



ett tag. Jag har ju också tyckt och tänkt om chefer jag haft.

Är det svårt att vara en bra chef?

Som chef vill du ofta väldigt mycket, är resultatnriktad och målmedveten. Men det måste också finnas en balans. Att man lyssnar på teamets signaler och behov. Jag måste förstå hur de olika individerna i teamet fungerar, för att kunna leda och coacha rätt och hitta varje individs drivkraft. En utmaning är också att vara tillräckligt tydlig eftersom man tar in information så olika. Det är många parametrar. Ibland är det svårt att känna sig tillräcklig och prioritera rätt både för sin egen del och för teamet. Situationen kan förändras snabbt och man kan ha väldigt olika syn på vad som ska göras. Det är svårt men roligt att vara chef och när något är roligt tar det ju över svårigheterna.

Hur hanterar du att inte alltid kunna vara alla till lags?

Det är rätt tufft och jag är mycket så som person att jag vill att alla ska må bra. Jag får höra av mitt

närmaste kompisgäng att det är en av mina tillgångar. Men jag är medveten om, och har fått erfara, att det kan ställa till mer oreda än vad det gör nytta om jag som chef alltid vill vara alla till lags. Då blir jag otydlig.

Har du några knep för att hålla dig på rätt spår?

Ta ett steg bak. Titta på vad syftet var från början. Om det behövs tar jag hjälp av min närmaste chef och bollar med gruppchefskollegor. Jag har ett väldigt bra stöd med erfarenhet och kompetens som är väl värd att nyttja.

Hur bra är du på att kommunicera?

Jag är ganska verbal. Jag är inte rädd för att säga vad jag tycker och tänker, åt båda hållen. Men visst är det svårare att ge konstruktiv feedback än rent beröm. Den kommunikativa förmågan är väldigt viktig, men också bland det svåraste, både som människa och som ledare.

Hur gör du för att peppa dina medarbetare?

Jag vill stötta dem att ta egna

initiativ, ge dem utrymme och medarbetaransvar i organisationen, göra dem synliga och låta dem våga utvecklas och ta egna kliv. Jag kan bli mycket bättre på att ge dem uppmuntran, spontana hejarop eller en klapp på axeln. De vet också att jag finns där för dem och att dörren alltid står öppen.

Hur ser framtiden ut? Fortsätter du som chef?

Gärna. Jag trivs väldigt bra i den här rollen. Det känns naturligt och spännande för min egna utveckling.

Sofia, Givarservice-teamet och resten av organisationen fortsätter sitt gemensamma arbete med att arbeta brett och förebyggande för att barn som lever i utsatthet skall få möjlighet att stanna hos sina familjer. Genom sociala center och familjestärkande program ger de biologiska föräldrar möjlighet att själva kunna ta hand om sina barn. Fler barn kan bo kvar hemma, samtidigt som de får vara friska, gå i skolan och äta sig mätta. Och målet - att inte ett enda barn ska växa upp ensamt - är alltid tydligt i sikte.

