



# Magnus Carlsson coachar både HV71 och företag

I sjutton år har Magnus Carlsson varit fystränare för HV71. Hela tiden med intresse för mental utveckling.

Idag jobbar han samtidigt också som coach för företag som behöver utveckla sitt ledarskap och förändra sin organisation för att öka effektiviteten och minska friktionen mellan människor.

– Jag jobbar med mjuka frågor i en hård miljö. Frågor som är allt viktigare i såväl framgång som i tuffa tider, säger han.

Genom FLiT-projektet har Magnus kommit i kontakt med fordonstillverkare i länet för att få individer att växa, stärka maskingrupper och få hela organisationen att jobba mer rationellt.

Vi möts i HV71:s eget gym, Per Ledin kämpar med en testcykel vid en vägg, Pelle Gustafsson är sugen på att springa en runda i sommarvärmen.

– Han brukar ta upp mig till utsikten i Huskvarna, han är tuff, säger Magnus som vet att han inte kommer undan de branta backarna tillsammans med backkämpan.

Magnus får ett par minuters respit och hinner berätta om den sk EuroJazz-metodiken han använder. Den bygger på att samtliga på företaget involveras, helhetsperspektivet är viktigt för att alla också ska se samband, öka förståelsen, skapa delaktighet och ökat enskilt ansvar för helheten.

– Det innebär att alla anställda på ett naturligare sätt kan ge sitt bidrag till innovativa

lösningar och förbättrad konkurrenskraft, menar Magnus.

EuroJazz har en grund i företagets resultat, det är det primära – företaget ska gå bra. En förutsättning är att företaget utvecklas och det i sin tur är en följd av de människor som finns i organisationen. Genom att analysera alla nivåer, från individ, team till hela organisationen får Magnus en helhetsbild av varje enskilt företag.

– Min analys utgår från intervjuer med alla anställda, men också företagets- och organisationsenheternas faktiska resultat, människornas välmående i form av nöjdhet, sjukfrånvaro och personalomsättning, ledares och medarbetares samarbetsförmåga, delaktighet i beslutsfattande, konflikthantering m.m

## Konkreta träningsprogram

Han ger företagsledningen ständig återkoppling och genomför också konkreta träningsprogram som syftar mot ökat internt samarbete och en förändringsvilja. Som ett viktigt moment i träningspaketet ges förståelse och färdigheter att ifrågasätta befintliga processer och system som kan förhindra organisatorisk samverkan och effektivitet.

– Med hjälp av objektiva mätkriterier är det möjligt att mäta om ledare, medarbetare och den befintliga organisationsstrukturen och kulturen är lämplig för att möjliggöra att de krav som ställs på organisationen i en konkurrenspräglad värld, säger han.

Han tror att förändringsarbetet ofta glöms bort att vi är vanliga människor med naturligt beteende och att det ibland krävs att vi tar en ordentlig diskussion om de hinder som finns på en arbetsplats, konflikter under ytan, rädsla för den egna positionen etc.

– Vi måste ibland utmana de befintliga samarbetsformerna, säger han. "Så har vi alltid gjort", "min chef är sådan", allt det som tar energi och förhindra ny kunskap. En ställare som lär ut sitt kunnande till operatörerna ska kunna växa in i andra funktioner. Bli utmanad, blomma ut på andra sätt.

All personal involveras också i arbetet med att ta fram gemensamma värderingar som ofta hamnar i termer som ärlighet och tydlighet i de interna relationerna och ett kundfokus i allt arbete.

Släktskapet med Lean Production finns där, EuroJazz kan på många sätt förbättra förutsättningarna för ett leantänkande.

Magnus Carlson jobbar också med intensiv coachning av ledare, en process som ofta tar minst ett halvår.

– På ett företag som fått stöd via FLiT-projektet har jag samlat ett 20-tal personer i ledningsgruppen där vi jobbar med ledarskapet.

Här finns bl a en självanalys som jämförs med kollegornas bedömning för att alla ska kunna gå från en idealiserad bild till en verklig bild av hur omgivningen uppfattar den enskilde.

– Det är en utvecklingsresa där jag är ett stöd under hela processen.