

# Lördag

12 mars 2016

*"Det går inte att överdriva betydelsen av den där första bilhälsningen. Vi var nya i Björnhuvud och kände oss fortfarande som inkräktare – nollåttor som tagit över en av byns äldsta gårdar, gulp."*



## "Många chefer överskattar sin egen förmåga"

"Ett vanligt fel flera chefer gör är att tro att allting hänger på dem själva", säger psykologen och ledarskapsrådgivaren Jan Pörtfors från Åland. Han bor numera i Stockholm och är delägare i företaget Omino som jobbar med att hjälpa chefer att bli bättre ledare.





# JANNE PÖ

”Ledarskap handlar till stor del om psykologi”

**Han läste många fristående kurser inom psykologi och beteendevetenskap innan han till slut bestämde sig för att hoppa på psykologiprogrammet. Men det är inte som ”vanlig” psykolog han arbetar i dag.**

**Denna lördag har vi träffat Jan ”Janne” Pörtfors, som använder sina psykologikunskaper i maktens korridorer.**

Text: Liz Lindvall

Foto: Privat

Företaget Omino har två delägare och Janne Pörtfors är en av dem. Tidigare har han varit anställd som rådgivare inom samma bolag och innan dess arbetade han som konsult för två andra företag inom samma bransch. Det han säljer är sin psykologikunskap.

Många chefer behöver hjälp med att få folk att göra det som de ska och på ett så effektivt sätt som möjligt, berättar han, och inom det området kan psykologi vara otroligt användbart. Oavsett vilken nivå av organisationen som man befinner sig på.

Janne träffar allt från vanliga mellanchefer till högt uppsatta ledare, koncernledningar och styrelsegrupper och ger dem psykologisk rådgivning i ledarskap.

– Vi sysslar även med konflikthantering och delar med av våra kunskaper vid anställningsprocesser, säger han och låter för en kort stund lite okoncentrerad. Han har precis just klivit på en buss och är på väg hem till barnen som är sjuka.

– Det finns många olika företag som sysslar med ledarskaputveckling och de har allt från ingenjörer och ekonomer i sin stab. Däremot finns det inte så många psykologer och det är vår unika fördel. För psykologer har mycket att tillföra. Ekonomer har kanske en affärsmässig förståelse av ett företag och ingenjörerna är väl insatta i de industriella processerna. Vi å andra sidan hjälper ett företag att nå sina affärsmål genom att göra cheferna till bättre ledare.

Han låter allvarlig och är nu inne i konversationen med full koncentration.

Det finns däremot inte ett recept på hur man skapar en bra ledare som kan appliceras på alla. Det handlar mer om ett utvecklingsuppdrag och utgångspunkten är individen. Hur ser din situation ut? Hur ser situationen ut för dina medarbetare? Vad är du dålig på? Vad är du bra på?

## Allt för resultatintriktad

Det är viktigt att som chef veta hur man själv funkar, säger Janne. Och att sedan handskas med den situation man befinner sig i. Att acceptera och stå ut med vissa saker och att kanske lära sig dra nytta av andra saker som man inte tänkt på.

– Vi jobbar inte så mycket med mental träning och motivation, utan grundbulten är alltid vem du är och vad du gör med det. Rent konkret. Vad kan du faktiskt göra och vad borde du inte göra. Det många chefer exempelvis gör fel är att över-skatta sin egen förmåga och underskatta sina medarbetare. Visst har chefer ett större ansvar och det finns en hierarki, men för den skull ska man inte ta bort medarbetarnas möjlighet att bidra.

## » Personligt

### Janne Pörtfors

**Ålder:** 38 år

**Bor:** i Stockholm

**Familj:** frun Lina och barnen Mirja, 7 år, Alvar, 4 år och Majlis, 6 månader.

**Yrke:** psykolog och rådgivare.

**Intressen:** tycker mycket om att läsa både skön- och facklitteratur, träna, laga mat, träffa vänner och resa.

– Som chef är det även lätt att bli allt för uppgiftsorienterad och inställd på ett företags mål och visioner, säger Janne och förklarar lite närmare vad som kan hända då.

– Du framstår som en kall och distanserad person och missar lätt dina medarbetares behov och individuella bidrag. Förutom att det är otrevligt att ha en chef som är allt för resultatfokuserad så är det inte heller bra för företaget. Det är sällan man når hela vägen fram.

### Man behöver inte tycka om sin chef

En annan svårighet i jobbsammanhang är att personkemin mellan chefen och medarbetare inte alltid

funkar. Janne är övertygad om att man inte kan bemöta alla på samma sätt, men menar att det är viktigt att ha ett konsekvent ledarskap. Att alla känner sig tryggare när de vet vad de får.

Han jämför det med en ishockey- eller fotbollsmatch:

– För att göra så många mål som möjligt måste alla i laget göra vissa basala saker som att exempelvis alltid komma till träningen och i tid till matchen. Kommer du inte i tid kan du inte vinna. Det samma gäller en organisation eller ett företag. Kreativ energi är viktig, men man måste börja med att se till att de övergripande strukturerna fungerar och är tydliga. Vi börjar därför alltid med individen.

– För om man som chef inte är beredd att komma i tid, så kommer inte de andra att göra det heller.

När man tittar på framgångsrika företag finns oftast en ömsesidig respekt och förtroende mellan ledarna och medarbetarna. Ett gemensamt deltagande och ansvar med tydliga roller och strukturer, enligt Jan.

– Det kan låta lite tråkigt och den mest briljanta företagsledaren för studenten kanske inte leder på det viset, men det tenderar att fungera bättre i längden. Fast det är inte alla som skulle hålla med mig om det.

Däremot behöver man inte tycka om sin medarbetare eller chef.

– Det är en fördel, men det är inte ett måste. Huvudsaken är att relationen funkar så pass bra att alla kan göra sitt jobb, säger han.

### Kan förutspå vad som kommer att fungera

När Janne träffar cheferna i fråga för första gången ber han dem berätta om sig själva och vad de tror om sina egenskaper. De får berätta hur de tänker, hur de känner och hur de agerar i olika typer av situationer.

– Vi gör också test på personlighet och analytisk förmåga och ibland får de också göra olika uppgifter, case eller rollspel. Testen och uppgif-



*”Vi å andra sidan hjälper ett företag att nå sina affärsmål genom att göra cheferna till bättre ledare.”*

terna och deras egna reflektioner utgör den bärande delen av vårt material. I flera fall, men inte alla, tillfrågas också personer runt dem; deras chefer, deras medarbetare och ibland externa. Sedan gör vi analys av materialet och sätter samman det i en rapport. Vilka slutsatser vi drar är dels baserade på det man sett i forskning och dels på vår samlade erfarenhet.

– Det finns många måttvärden att ta fasta på och vi brukar kunna förutspå vad som kommer att fungera eller inte. Det kan handla om att en chef behöver synas mer eller ta ett steg tillbaka. Eller att hen måste vara mer emotionellt närvarande för att få medarbetarna att arbeta mer effektivt.

### Träffar chefer över hela världen

Janne och de övriga på Omino jobbar med chefer över nästan hela världen. På Nya Zeeland, i



# PORTFORS



"Arbetsplatser med tydliga roller och strukturer verkar funka bättre i längden, även om de till en början kan verka var lite tråkiga", säger Janne Pörtlors som är utbildad psykolog och jobbar med ledarskap.

Sydafrika, Nordafrika, Ryssland, Ukraina och Baltikum.

– Intresset finns överallt och de flesta chefer vill väl. Men kanske tänker de inte på hur relationen till medarbetarna ser ut. Kanske hinner de inte.

Att ledarskap och arbetskultur kan se olika ut i världen ser inte Jan som ett hinder för företagets affärsidé.

– Vi har mer gemensamt världen över än vad vi inte har gemensamt. Visst, ger japaner och finländare olika sorts bemötande, men överlag betar sig folk hyfsat lika.

När jag frågar om han själv är en bra chef, så skrattar han:

– Jag vet inte, ibland är det jättesvårt. Men en sak som jag tycker att fungerar bra är att vi alla ger varandra rak och tydlig feedback. Vi har alla mycket att göra och ses inte så mycket, men i så

fall mejlar vi eller sms till varandra det vi har lovat att kommentera.

## Bott en tid i Moldavien

Janne läste många enstaka kurser i psykologi innan han hoppade på psykologprogrammet i Umeå.

– Ett tag funderade jag på att forska. Då var jag inne på ämnet människan och interaktion med maskiner. Det var mycket intressant. Men sen började vi läsa mer beteendeorienterad psykologi och det var ännu intressantare.

Som färdig psykolog är det lätt att få jobb.

– Jag gjorde min praktiska tjänstgöring på ett beroendecentrum i Stockholm och sedan var jag hemma på Åland och jobbade några månader på Mentalvårdsbyrån som det hette på den tiden.

När Jannes fru sedan fick ett jobb på Sveriges ambassad i Moldavien följde han med och var un-

*"Vi har mer gemensamt världen över än vad vi inte har gemensamt."*

der den största delen av tiden där föräldraledig.

– Jag jobbade enbart lite grann som underkonsult för ett tyskt bolag och hade då börjat ta hand om liknande uppdrag som jag har nu.

I dag bor familjen i ett radhus i Bredäng Stockholm och känner sig hemma där. När vi börjar prata om Janne kan använda sin psykologikunskap även i hemmet suckar han först och skrattar sedan.

– Jag önskar jag kunde vara lite mer rationell hemma också, men jag har definitivt nytta av psykologin ibland, även om det inte alltid är så lätt att ha den distansen, säger han och ger ett råd på vägen:

– I något läge reagerar vi alla irrationellt. Ingen är perfekt. Det vi behöver göra är att fundera: när är det som störst risk att det händer? Hur kan vi motverka det eller vad kan vi göra efteråt så att det blir bra igen?