

Inre revolution bakom Årets HR-bok

Personalchefer, rekryterare, ledarskapsutbildare och andra HR-proffs är oftast ganska utåtriktade personer. Just därför önskar Linus Jonkman att ni läser hans bok.

Linus Jonkman, föreläsare, verksamhetsutvecklare och författare till Årets HR-bok *Introvert Den tysta revolutionen* (Forum), återkommer flera gånger under intervjun till att vi i västvärlden lever i en extrovert kultur.

– I väst odlas bilden av att extroverta människor är lyckligare – och också mer lyckade. I öst är det tvärtom. Där har det status att vara introvert och påfallande många chefer och makthavare har en introvert läggning, säger han.

NORMEN PÅVERKAR OSS starkt, den styr hur vi uppfostrar våra barn och i grunden vår syn på oss själva och våra

möjligheter i samhället. Linus Jonkman vill bidra till att påverka normen så att det blir en bättre balans mellan hur introverta och extroverta bemöts och värderas.

– Ju mer accepterad och avslappnad du är i den kultur du lever, desto mer kan du komma till din rätt. Men min erfarenhet är att många som utbildar i ledarskap faktiskt inte lär ut ledarskap utan ett specifikt beteende – ett extrovert beteende.

– Styrkan, till exempel i en arbetsgrupp, uppstår när båda sidor kombineras utan att den ena dominerar. För att det ska bli bra behövs medvetenhet och ömsesidig förståelse, säger han.

I boken radar han upp en mängd fördomar som möter introverta människor, till exempel att de skulle vara blygare än andra. Många tror att introverta inte kan stå på en scen och föreläsa, vilket är helt fel.

– Bara för att jag inte trivs på minglet efter föreläsningen betyder det inte att jag är en dålig föreläsare. Tvärtom får jag i utvärderingar veta att jag är mycket uppskattad, berättar Linus Jonkman, som har en utpräglad introvert personlighet.

I BOKEN DELAR LINUS Jonkman generöst med sig av sina erfarenheter från barndomen och framåt och ger många exempel på situationer, lustiga och mer allvarliga, som kan uppstå. Han beskriver sig som en ”självsam” person, en människa som trivs med och har behov av att spendera tid med sig själv utan att för den skull vara ensam. Revolutionen i bokens underrubrik anspelar på utforskandet av den egna personligheten, den tysta inre resa som Linus Jonkman gjort.

– Att för mig själv börja se och erkänna mina introverta drag och se det

finna i dem, trots att normerna i omvärlden säger något annat, det har varit en revolution för mig, säger han.

Finns det en paradox i att vara introvert och samtidigt så personlig som han är i boken.

– Det där är intressant. Många introverta är väldigt självutlämnande och uttrycksfulla när de skriver. Jag tror att det är tidsaspekten, möjligheten att formulera sig i egen takt och inte tvingas vara spontan som är förklaringen, säger han.

Att känna starkt för sitt ämne var för Linus Jonkman ett starkt vägande skäl för att vara så personlig.

– Jag kände att jag måste dela med mig av mig själv i en vardagston om boken skulle tillföra något i ämnet. Det finns redan många mer teoretiska böcker, säger han.

BOKEN HAR FÅTT MYCKET uppmärksamhet i media sedan den kom ut, men för Linus Jonkman är det mejlen från läsarna som berört mest.

– Det är överväldigande med alla människor som hör av sig och berättar vad boken betytt för dem. Det känns fantastiskt och oerhört belöande.

Så revolutionen har kanske bara börjat. Linus Jonkman tror och hoppas att den extroverta normen håller på att börja luckras upp.

– På jobbsökarsajten Monster såg jag att egenskapen noggrann kom högt upp. Det är en typiskt introvert egenskap. Allt fler börjar inse värdet av, och efterfråga, också andra introverta egenskaper som analytisk, reflekterande, uthållig och självgående, säger han.

ULRICA AMBJÖRN

VINNARMOTIVERING»

Introvert Den tysta revolutionen är skriven med stor kunskap och med ett personligt engagemang. Författaren beskriver eftertänksamt och pedagogiskt kännetecken, svårigheter och styrkor med att vara introvert respektive extrovert. Ämnet är extra viktigt i dag när många företag arbetar med värderingsbaserad styrning. Boken ger välbehövligt stöd att reflektera över vilka värderingar som styr vid rekrytering, och vilken typ av personlighet som premieras när vi bedömer olika individers prestationer. Introvert är en bok för alla som har med människor att göra – och vem har inte det?

OM PRISET»

Årets HR-bok utses av Sveriges HR-förening och Personal & Ledarskap. I juryn: Stefan Vallerius (ordförande), Verksamhetsnära HR i Försäkringskassan, Catharina Krüger, HR service partner SKF Sverige, Christina Reumark, Senior Konsult, HR on demand Sweden AB, Johan Hydén, Kamp företagsutveckling, Kerstin Mjörmark, HR business partner & controller, Tele 2, Ulrika Walldorf, arbetsmiljö & friskvård på Statistiska centralbyrån, Mikael Romu, affärsområdeschef HR i Östergötlands läns landsting, Moa Hjertson, HR-direktör i Ur&Penn, Patrizia Bricca, kompetens- och ledarutveckling i Handelsbanken, samt Hanna Hesser Nordin, Sveriges HR-förening.

Lönsammare att ge?

GE OCH TA

Adam Grant

Volante



Vardagsnyttig:	● ● ● ● ○
Inspireerande:	● ● ○ ○ ○
Lättillgänglig:	● ● ○ ○ ○

Kan man tjäna pengar på att vara snäll? Ja, det är mer lönsamt än ett par vassa armbågar hävdar Adam Grant, amerikansk professor. Han delar in oss i tre typer – givare, tagare och matchare. På klassiskt amerikanskt maner får vi följa David, Adam och Kevin och deras framgångssagor. De har det gemensamt att de är ”givare”, de ger hellre än tar i det eviga utbytet av tjänster och gentjänster. På andra sidan finns ”tagarna” som utgår från sina egna intressen samt ser till att byteshandeln hela tiden utfaller till deras fördel. ”Matcharna” strävar efter balans i reciprociteten och lever mer efter principen ”hjälp dig så hjälper du mig”.

Grants tes är att det är lönsamt att vara givare. Han hänvisar till sin forskning, som han dessvärre inte redovisar. Enligt Grant har de mest framgångsrika givarna och tagarna gemensamt att de har ett starkt egenintresse. De minst framgångsrika givarna är osjälviskt givande – ett slags patologisk altruism som kostar både karriär och reda pengar.

Att vara hjälpsamma gör oss lyckligare visar akademisk forskning. Forskning om personliga egenskaper visar dock att det är avsevärt mer lönsamt att vara tuff och mindre omtyckt. Dilemmat är väl att vi vill att det ska vara lönsamt att vara snäll, men det tycks vara en illusion, i alla fall mätt som steg i karriären eller pengar i plånboken. Även om det gör oss gladare. ●

SARA HENRYSSON EIDVALL

LEG. PSYKOLOG
HENRYSSON, ÅKERLUND &
SJÖBERG AB



AKADEMISKT PRIS TILL HR-TRANSFORMATION PÅ SVENSKA»

Juryns motivering: Äntligen! En viktig bok som ifrågasätter hur HR organiseras och ställer frågan om vi som profession är på rätt väg. Välskriven och faktabaserad med en ton som inger förtroende, vilket är en avgörande faktor då författarna ifrågasätter en process som många organisationer är på väg att införa eller redan arbetar efter. HR-transformation på svenska är en bok som väcker diskussion och eftertanke i stället för att oreflekterat härma andra.