



Gazella
Momentum.

Förord.

Ledarskap är inte en titel – det är ett hantverk som formas i vardagen. Det handlar om de beslut vi fattar, hur vi möter utmaningar och hur vi tar vara på våra styrkor och svagheter.

Med Gazella Momentum vill vi lyfta fram våra kvinnliga ledare och de erfarenheter som har format deras syn på ledarskap. De har fått tre olika frågor att besvara för att belysa olika aspekter från det konkreta och strategiska, till det personliga och självreflekterande.

Vi släpper två intervjuer per dag fram till internationella kvinnodagen – då vi lanserar alla intervjuer i ett magasin. Vårt mål är att visa på bredden av kompetens, driv och erfarenheter som finns hos våra kvinnliga ledare – och samtidigt inspirera fler att hitta sitt eget sätt att leda.

Tack till alla som delat med sig!

Innehåll

Lovisa Fast	5
Tove Söderström	6
Caroline Wettermark	7
Ulrika Lannersjö	8
Therese Lundstedt	9
Moa Kalström	10
Jenny Appelberg	11
Sofia Lundgren	12
Soraya H. Contreras	13

Katarina Milenkovic Radosavljevic.

Manager Recruiting
& Recruitment Lead



Hur arbetar du med feedback och kontinuerlig utveckling i ditt team för att driva förbättring?

Jag ser feedback som ett av de viktigaste verktygen för att utveckla både individer och team. För mig handlar det om att vara närvarande, transparent och att ge feedback i realtid – direkt när något kan förbättras eller förstärkas. Jag arbetar nära mina medarbetare och ser till att skapa en kultur där feedback är naturligt och kontinuerligt, snarare än något som bara tas upp vid utvecklingssamtal.

Jag tror också på att sätta tydliga mål, både kortsiktiga och långsiktiga, samt att följa upp dem regelbundet. Det skapar struktur och motivation för teamet. Jag ser till att varje individ förstår hur deras insats påverkar helheten och hjälper dem att växa genom att identifiera utvecklingsområden samt ge dem rätt förutsättningar att lyckas. Genom detta skapar jag en kultur av ständigt lärande och driver förbättring.

Hur använder du din erfarenhet för att inspirera och motivera ditt team mot framtida mål?

Jag började på Gazella direkt efter studierna och har under mina snart tio år här byggt upp både min kompetens och mitt ledarskap genom hårt arbete och en stark tro på mig själv. Jag vet hur viktigt det är med tydliga mål och att få rätt stöd och möjligheter att växa – därför vill jag ge samma möjligheter till mitt team.

Jag använder min erfarenhet och leder genom att föregå med gott exempel och visa att framgång inte handlar om tur, utan om att sätta mål, vara uthållig och ständigt arbeta för sin utveckling. Jag motiverar mitt team genom att vara engagerad och närvarande samt genom att ge dem både ansvar och frihet att påverka sin egen utveckling.

Jag ser också till att fira framgångar och lyfta prestationer, stora som små, för att skapa en positiv och målinriktad kultur.

Vilket råd skulle du ge till kvinnor som vill stärka sitt ledarskap och ta nästa steg i karriären?

Mitt viktigaste råd är att våga tro på dig själv, din egen förmåga och din kompetens. Sätt tydliga mål, var ihärdig och ta initiativ. Ett konkret tips är att våga ta plats i diskussioner, komma med idéer och visa ditt engagemang. Det är ofta när vi kliver fram och bidrar som vi får möjlighet att växa.

Investera i din egen utveckling. Ledarskap är en färdighet som ständigt kan förfinas, och genom att gå ledarskapsutbildningar, delta i kurser och ta del av litteratur, poddar eller liknande kan du stärka både din trygghet och ditt ledarskap. Ju mer du utvecklar din kunskap och förståelse, desto tryggare blir du i din roll och desto starkare blir ditt ledarskap.

Det är också viktigt att omge sig med rätt personer – sök mentorskap, lär av andra och bygg ett nätverk som kan stötta dig. Att omge sig med inspirerande människor och lära av andras erfarenheter kan ge ovärderlig insikt och stöd på vägen.

Och slutligen, se ledarskap som något dynamiskt. Ett bra ledarskap handlar om att vara närvarande, lyhörd och att ständigt utvecklas. Våga be om feedback, reflektera över dina styrkor och utvecklingsområden och anpassa ditt ledarskap. Då kan du bli den ledaren du vill vara!

Lovisa Fast.

Manager Kandidatservice
& Senior Consultant



Hur arbetar du för att ditt team ska hålla fokus och leverera resultat på en hög nivå?

När vi alla vet vad som förväntas i leveransen, har en tydlig struktur att luta oss mot och är på samma sida, kan vi tillsammans nå och överträffa våra mål.

Min roll handlar om att skapa rätt förutsättningar, ge stöd vid behov och lyfta fram bra prestationer, både på individ- och teamnivå.

Hur investerar du i din egen utveckling som ledare, och vilka steg ser du framför dig?

Jag investerar i min utveckling genom att ständigt vara nyfiken och öppen för nya perspektiv. Jag föredrar att testa och lära mig snarare än att gå runt och undra.

Framåt ser jag fram emot att fortsätta utvecklas tillsammans med teamet och Gazella. Att leda genom förändring, tänka nytt och lyfta både människor och affären till nästa nivå är det som driver mig.

Vilka faktorer anser du vara viktigast för att skapa ett inkluderande och välfungerande team?

Jag tror på tydlighet, öppenhet och att våga vara personlig. Ett starkt team byggs av människor som känner sig sedda, uppskattade och trygga i att vara sig själva.

För mig handlar det om att lyssna, hålla mitt ord och ge varje individ utrymme att bidra med sin unika styrka. Jag är helt övertygad om att ett team som trivs och skrattar tillsammans också presterar på topp.

Tove Söderström.

Team Manager Interim Senior
Accounting & Payroll



Hur balanserar du det strategiska ledarskapet med att vara en närvarande och stöttande chef för dina medarbetare?

Det är inte alltid lätt att balansera, särskilt under stressiga perioder. Ibland handlar det dock bara om att sätta sig ner med teamet och lyssna in deras processer, utmaningar och reflektioner. Oavsett om det är några minuter eller flera timmar kan det vara oerhört givande och insiktsfullt. Att skapa tid för närvaro med teamet är därför väldigt viktigt för mig!

Vilka ambitioner har du på kort och lång sikt i din roll, och vilka konkreta steg tar du för att nå dem?

Jag vill alltid fortsätta utvecklas som ledare och skapa de bästa förutsättningarna för mina medarbetare. Jag ser stor potential i att utöka affärsområdet Interim Senior Accounting & Payroll. På sikt ska vi vara marknadsledande och det självklara valet när företag behöver hjälp med redovisning och lön eller söker uppdrag inom området.

Att attrahera, behålla och utveckla våra interna medarbetare är en avgörande faktor för vår framgång. Vi strävar efter det bästa samarbetet i teamet, vilket i sin tur gynnar både våra kunder och kandidater.

Vilka nyckelfaktorer ser du som avgörande för att bygga ett högpresterande och inkluderande team?

Att arbeta som ett team är en nyckel, och det är något vi aktivt gör inom Interim Senior Accounting & Payroll. Ett gott samarbete gynnar inte bara oss, utan också våra kunder och kandidater.

Hur skapar man då ett högpresterande och samtidigt inkluderande team? Jag tror mycket på att våga göra fel. Att lära sig av sina misstag, reflektera och dela insikterna med kollegor skapar en kultur av lärande. Vi ska utmana varandra, men också stötta varandra när det är tufft.

Och för guds skull – glöm inte att ha kul! Att få skratta tillsammans med sina kollegor kan lyfta vilken svår situation som helst!

Caroline Wettermark.

Operation Manager – Executive Management



Hur säkerställer du att ditt team håller sig mot målen även när utmaningar uppstår?

För mig handlar det om att bygga ett starkt och tryggt team där vi alltid stöttar varandra och arbetar tillsammans som ett lag. På så vis blir det enklare att hantera och övervinna de utmaningar som kan uppstå.

Det är också viktigt att förstå vilken typ av utmaning vi står inför – kan vi påverka den själva, eller är det faktorer utanför vår kontroll som spelar in? Genom att identifiera detta tidigt kan vi anpassa våra insatser och fortsätta driva mot målet. Sedan handlar det givetvis om transparens och att kontinuerligt följa upp våra framsteg, utvärdera oss själva och justera kursen vid behov.

Vilka personliga egenskaper och erfarenheter har varit mest avgörande för din ledarskapsresa?

Jag har fått höra att jag har ett högt EQ, är inkännande och har en varm personlighet – egenskaper som jag verkligen tar med mig i mitt ledarskap. Jag vill vara en trygg och stabil punkt i teamet. Min nyfikenhet är också en stor tillgång, särskilt i en organisation som Gazella, där vi uppmuntras att våga och testa nya idéer! Här får man verkligen stöd att prova sig fram och lär sig av både framgångar och motgångar.

Jag tror också att mina värderingar har präglat mitt ledarskap. Många av de egenskaper jag besitter kan jag härleda till mina föräldrar och deras sätt att lära mig att behandla andra med omtanke och respekt. Dessutom ser jag värdet i att kunna skratta och vara lättsam. Jag tror att humor och att bjuda på sig själv skapar en positiv arbetsmiljö där alla vågar och vill vara sig själva på jobbet.

Hur omsätter du organisationens vision till konkreta handlingar i ditt teams vardag för att skapa långsiktig framgång?

För mig är det avgörande att göra organisationens vision så konkret och tydlig som möjligt, så att varje medarbetare förstår hur de bidrar till att vi når våra gemensamma mål. Vi bryter ner de övergripande målen på ett sätt som gör dem lättförståeliga och mätbara, både på kort och lång sikt.

Men långsiktig framgång handlar om mer än att bara nå mål. Det handlar också om att skapa en balans mellan arbete och övriga delar av livet samt att ha en arbetsmiljö där vi trivs och har roligt tillsammans. När man känner en stark samhörighet i teamet och är engagerad i sitt arbete blir det både enklare och roligare att nå sina mål – vilket i sin tur bidrar till framgång både för individen och företaget.

Ulrika Lannersjö.

Chief Human Resources Officer



Hur använder du din erfarenhet för att inspirera och vägleda ditt team mot framtida mål?

Erfarenhet är en fantastisk resurs – när vi använder den rätt. Jag försöker inspirera genom att dela både framgångar och motgångar, skapa en öppen feedbackkultur och se varje individ. Att nå ett högt mål är magiskt, men lika viktiga är de tillfällen när vi lär oss av våra misstag och justerar vårt sätt att arbeta.

Det är viktigt att fira både stora och små framsteg! Små beteenden och aktiviteter driver oss framåt, och att uppmärksamma dem skapar energi och motivation. Jag strävar efter en trygg kultur i teamet, där vi reflekterar, ber om hjälp, lär oss och utvecklas tillsammans. På så sätt arbetar vi i linje med bolagets värderingar.

Personligen tror jag att anpassningsförmåga är en superkraft i en föränderlig värld. Därför är vi på Gazella ett lag – vi vinner, lär oss och utvecklas tillsammans. Vi kan vara högrepresterande och professionella, men vi vet också vikten av att skratta och fira efter en stor insats. Att hitta balansen mellan seriositet och lättsamhet stärker både teamet och resultaten.

Hur arbetar du strukturerat med feedback och utveckling för att säkerställa en lärande organisation?

Mitt motto är CANI: Constant And Never-ending Improvement. Jag tror på kontinuerlig feedback – både positiv och utmanande. Feedback måste ges på rätt sätt för att skapa utveckling, och vi arbetar aktivt med jag-budskap för att bygga en trygg feedbackkultur. Alla på Gazella ska veta sina mål och hur de bidrar till vår North Star.

Utveckling sker när vi har tydliga mål och en miljö som stödjer lärande. Vi inför flipped classroom-metodik i våra interna trainings för att ge medarbetarna ansvar för sitt lärande. Vi är inte helt där än, men vid årets slut kommer vi att vara det!

Och viktigast av allt: energi. Inget kan växa – varken människa eller organisation – utan energi. Därför är ett av våra ledord Sprid energi. En kultur där nyfikenhet och mod att lära nytt uppmuntras gör att vi aldrig står stilla.

Vilka personliga egenskaper har varit mest avgörande för din framgång inom HR och ledarskap?

Jag tror stenhårt på människors potential och vad vi kan åstadkomma tillsammans. När vi skapar en miljö där alla bidrar med sin styrka når vi fantastiska resultat.

En av mina styrkor är mitt positiva lösningsfokus. Jag vågar ifrågasätta och adressera utmaningar. Jag ser detaljer som skaver och tar upp dem. Det har hjälpt mig att bygga en kultur av öppenhet och förtroende – och i förtroende växer människor. Jag är också uthålligt otålig: jag vill att saker ska gå snabbt, men jag vet också att stora mål kräver långsiktighet.

Jag tror på ett ledarskap där vi har höga förväntningar men samtidigt skapar en trygg miljö där vi kan vara ärliga, både vid framgång och motgång. Genom att dela med mig av mina egna misstag visar jag att vi alla lär oss på vägen.

Slutligen – energi och engagemang. Vi presterar bäst när vi trivs, känner mening och har roligt på jobbet. Att balansera driv med välmående gör att vi skapar fantastiska resultat – och har kul under tiden.

Therese Lundstedt.

Styrelseordförande Gazella



Vad motiverar dig i din ledarroll, och hur omsätter du din vision till konkreta resultat?

Jag älskar att bygga bolag, både som VD och från styrelserummet, och jag vet att det är hur människorna i företagen engagerar sig, motiveras, mår och samarbetar som avgör framgången. Det gör ledarskapet till det viktigaste redskap vi har – och det är minst sagt motiverande.

Jag vill att alla ska veta vad vi siktar mot och löpande få insikt i hur det går på vägen dit. Men i det stora hela är jag en förespråkare av att lägga mer tid på taktik snarare än vision. Att sätta konkreta, korta mål och tillsammans med medarbetarna bryta ner dem i specifika aktiviteter som behöver genomföras för att nå målet brukar ge bäst effekt. Det gör att företag kan agera snabbare, förändras och/eller växa.

Hur använder du din erfarenhet för att inspirera och leda organisationer mot framtida framgång?

All erfarenhet, alla situationer man gått igenom och beslut man tagit samlas och blir till magkänslan – en känsla jag använder flitigt. Som styrelseordförande och styrelseledamot använder jag ofta mina tidigare erfarenheter som benchmark men också som inspiration för utveckling, vilket just är syftet när företag tar in en extern styrelse.

Utöver det försöker jag ta mig tid att föreläsa för företag,

studenter och på olika events för att dela med mig av min syn på ledarskap och hur man får företag att växa.

Vilka råd vill du ge till kvinnor som vill stärka sitt ledarskap och göra avtryck i näringslivet?

Jag ser ledarskap som en muskel – den behöver testas, tränas och användas för att bli starkare. Att ta sig till en ledande position är steg ett, men det är också viktigt att arbeta inom sunda företag där du får möjlighet att styra efter din egen kompass och utifrån de värderingar som är viktigast för dig.

Jag tror också att ledarskapet prövas som mest under tuffa förhållanden. Därför är det viktigt att inte rygga för uppdrag som kräver mod – det är just dessa utmaningar som stärker ditt ledarskap och gör att du kan agera med större självsäkerhet när du samlat erfarenhet.

Som ledare gör du avtryck i medarbetares och kunders vardag – varje dag. Tar du det ansvaret på allvar och agerar klokt kan du påverka både näringslivet, samhället och människorna omkring dig. Och människorna är, trots allt, det viktigaste.

Moa Kalström.

Operations Manager –
Gazella Supply Chain



Hur anpassar du ditt ledarskap för att möta de olika behoven och styrkorna i ditt team?

Jag tror starkt på att nyfikenhet på andra är en av mina största styrkor som ledare. Genom att vara lyhörd och intresserad av varje individ lär jag mig vad som motiverar dem och vilka utmaningar de står inför. Min roll är att skapa en miljö där alla känner sig trygga att växa, testa nya saker och utvecklas tillsammans.

Genom att identifiera och ta vara på varje individs unika styrkor skapar vi en dynamik där teamet kompletterar varandra på ett naturligt sätt. Det är när vi bygger på våra individuella styrkor som vi kan lyckas som ett lag!

Hur omsätter du organisationens vision till konkreta handlingar i ditt teams vardag för att skapa långsiktig framgång?

För mig handlar det om att göra visionen begriplig och inspirerande i vardagen. Jag kopplar den till teamets arbete genom att visa hur våra insatser faktiskt gör skillnad. Vi pratar ofta om hur vårt arbete påverkar våra kandidater, kunder och samarbetspartners, vilket hjälper oss att hålla fokus på varför vi gör det vi gör.

Jag uppmuntrar alltid dialog och involverar teamet i att sätta gemensamma mål som alla känner delaktighet i.

Genom att skapa en kultur där vi ständigt utvecklas och firar våra framgångar – stora som små – bygger vi långsiktig motivation och framgång. Jag tror att när vi känner mening i det vi gör, så presterar vi bättre och mår också som bäst!

Hur ser du på din fortsatta utveckling som ledare, och vilka insatser gör du för att växa?

Jag lär mig konstant av mitt team – de utmanar mig, ger mig nya perspektiv och inspirerar mig att bli en bättre ledare. Min största drivkraft är att hjälpa dem och oss som team att nå vår fulla potential.

En nyckel för mig är att vara nära affären och ständigt vara nyfiken på framtiden och förbättring. På samma sätt är det viktigt att reflektera över mitt ledarskap och testa nya angreppssätt för att se vad som fungerar bäst. Jag deltar gärna i nätverk och utbildningar för att få nya insikter, men jag tror att den viktigaste lärdomen sker i vardagen – i mötet med människor och genom de erfarenheter vi delar med varandra varje dag!

Jenny Appelberg.

Chief Operation Officer



Vilka mål strävar du efter i ditt ledarskap, och hur arbetar du strategiskt för att uppnå dem?

Jag strävar efter ett ledarskap som präglas av hög psykologisk trygghet, där alla känner sig trygga att dela sina tankar och idéer. Jag tror att när människor vågar och vill bidra, får vi fler perspektiv – vilket leder till bättre beslut och resultat.

Rent konkret fokuserar jag på:

- **Skapa en trygg miljö:** Jag uppmuntrar öppenhet och ser till att det är okej att provprata, testa idéer och göra misstag – eftersom att det är så vi lär oss och utvecklas.
- **Ge alla en röst:** Jag fördelar frågor till olika personer för att säkerställa att alla perspektiv lyfts och att vi inte fastnar i enbart de starkaste rösterna i rummet.
- **Lära och växa tillsammans:** Jag tror att vi blir starkare som grupp när vi ser misslyckanden som en naturlig del av utveckling, snarare än något att undvika.

Genom att arbeta på det här sättet är jag övertygad om att vi skapar en kultur där människor trivs, utvecklas och samtidigt levererar bättre resultat tillsammans.

Vilka ambitioner har du på kort och lång sikt i din roll, och vilka konkreta steg tar du för att nå dem?

Kort sikt

Eftersom jag är helt ny på Gazella är min första ambition att verkligen lära känna bolaget – människorna, kulturen, affären och våra kunder.

Jag vill skapa en förståelse för vad som fungerar bra och var det finns möjligheter att utveckla verksamheten vidare. En viktig del blir också att bygga relationer i organisationen för att skapa förtroende och en stark samarbetskultur.

Lång sikt

På längre sikt vill jag bidra till att Gazella fortsätter växa och stärka sin position på marknaden. Jag brinner för att skapa en organisation där medarbetarna vill vara med på tillväxtresan och känner frihet under ansvar. Genom att kombinera en tydlig strategisk riktning med en kultur av nyfikenhet och innovation kan vi både utveckla våra affärer och skapa en ännu starkare arbetsplats.

Vilka tre råd skulle du ge till kvinnor som vill stärka sitt ledarskap och ta plats i ledningsgrupper?

För att stärka sitt ledarskap och ta plats i en ledningsgrupp är mina bästa råd:

1. Ta initiativ och kom med lösningar – inte bara identifiera problem. Genom att vara proaktiv och våga ta ansvar bygger du förtroende och visar att du hör hemma i ledningsgruppen.
2. Skapa starka relationer internt och externt. Jag har sett hur nätverkande och att skapa förtroende inom organisationen öppnar dörrar till ledarskapsroller.
3. Var anpassningsbar och våga tänka nytt. I en snabbföränderlig bransch gäller det att utmana traditionella arbetssätt samtidigt som du är datadriven och affärsmässig. Det skapar inflytande och ger dig förutsättningar att bli en självklar del av ledningsgruppen.

Sofia Lundgren.

Team Manager
Interim Accounting.



Vilka strategier använder du för att säkerställa att ditt team når sina mål, även i tuffa perioder?

Jag tror på att bryta ner målen på daglig basis och samtidigt vara öppen för att omvärdera eller omprioritera aktiviteter kopplade till dem. Jag anser också att det är viktigt att ha en öppen dialog i teamet om de utmaningar vi stöter på, så att vi tillsammans kan hitta en väg framåt. Samtidigt är det avgörande att uppmärksamma våra framgångar för att upprätthålla en positiv känsla i teamet.

Hur skapar du balans mellan strategiskt ledarskap och att vara en närvarande och coachande chef?

För mig är det viktigt att teamet känner sig delaktigt i de strategiska förflyttningar vi gör, både på kort och lång sikt. Därför försöker jag involvera dem så mycket som möjligt i det strategiska arbetet – både för teamet och för Gazella i stort.

Den balansen kombinerar jag med fysisk närvaro för att kunna coacha i det dagliga arbetet på bästa sätt. Jag ser det som min roll att skapa ett inkluderande team där allas tankar och idéer får utrymme, samtidigt som jag ansvarar för att styra riktningen framåt.

Hur ser du på din fortsatta utveckling som ledare, och vilka insatser gör du för att växa?

Jag tror på att reflektera och aktivt söka feedback från personer i min närhet för att kontinuerligt utveckla mig själv. Jag vågar testa nya vägar och har en öppen inställning till att allt inte alltid går som planerat – och om det inte gör det, så provar jag en annan väg.

Soraya H. Contreras.

Cheif Marketing Officer



Vilka drivkrafter och ambitioner formar ditt ledarskap, och vilka konkreta steg tar du för att omsätta dem i verkligheten?

För mig handlar ledarskap om att skapa verklig påverkan och att hjälpa människor att nå sin fulla potential. Jag drivs oerhört av att omge mig med kreativa, skarpa människor som ser möjlighet i ALLT. Inget är omöjligt, vi har bara inte kommit på lösningen än. Jag drivs av frihet – både min egen och andras – och av en stark tro på att hållbara och lönsamma resultat skapas genom tydlighet, struktur och en inspirerande vision.

Det viktigaste för mig är att bygga starka relationer och nätverk, eftersom ledarskap i grunden handlar om människor. Jag investerar tid i meningsfulla samarbeten där vi lyfter och stärker varandra, eftersom jag tror att framgång skapas tillsammans. Samtidigt är det avgörande att implementera strategier som är både smarta och skalbara, där varje insats ger maximal effekt och kan anpassas efter behov.

För att kunna leda andra arbetar jag också aktivt med mitt eget självledarskap och min disciplin. Jag tror att en ledare måste leva som den lär – att ha balans, tydliga mål och en strategi som faktiskt fungerar i vardagen.

På vilket sätt använder du innovation och kreativitet i ditt ledarskap för att driva förändring?

Jag ser kreativitet och innovation som en nödvändighet för att lyckas i dagens affärsvärld. För mig handlar det om att se möjligheter där andra ser hinder och att våga testa nya vägar. Att kombinera analytiska insikter med kreativa marknadsföringsstrategier är en av mina styrkor – att arbeta datainformerat och insiktsdrivet för att uppnå en prediktiv timing på marknaden är det mest spännande jag vet.

Våga tänka utanför boxen och hitta de mest effektiva lösningarna helt enkelt!

Jag har även en fäbless för att skapa smarta och skalbara arbetsmodeller som gör det enklare för företag att växa utan att bränna ut sin kapacitet. Förändring sker genom att våga utmana gamla sätt att arbeta på och hitta nya, mer effektiva lösningar i linje med den evinnerliga konsumtion av information. Dessutom lägger jag stor vikt vid att ligga steget före – att förutse trender och agera proaktivt i stället för att bara reagera när marknaden förändras.

Innovation handlar inte alltid om att uppfinna något helt nytt, utan ofta om att se en befintlig lösning och använda den på ett bättre, smartare sätt.

Vilka tre råd skulle du ge till kvinnor som vill stärka sitt ledarskap och ta plats i ledningsgrupper?

Det första rådet jag skulle ge är att äga sin expertis och våga ta plats. Ingen kommer att ge dig en plats vid bordet om du inte själv visar att du hör hemma där. Våga uttrycka dina idéer, stå fast vid ditt värde och kom ihåg att du inte behöver be om lov för att ta plats.

Det andra rådet är att bygga sitt nätverk strategiskt. Relationer är allt, och att omge sig med mentorer, coacher och andra ledare som inspirerar och lyfter dig kan vara avgörande. Det handlar inte bara om att få stöd, utan också om att aktivt skapa möjligheter och öppna dörrar.

Slutligen skulle jag säga att det är dags att släppa behovet av att vara perfekt. Många, framförallt kvinnor, fastnar i tanken att de måste kunna allt innan de tar nästa steg, men ledarskap handlar inte om att vara felfri.

Det handlar om att våga fatta beslut, lära sig längs vägen och vara anpassningsbar när förändringar sker. Ingen är perfekt, och den som vågar ta risker och agera är den som kommer att lyckas.



Gazella

gazella.se