

OPINION

Debatredaktør
Magnus Barsøe

Kontakt
finans@finans.dk

Er det dig, de kalder for gyllesprederen?

Det er næppe klogt kun at åbne munden på jobbet, når du vil brokke dig. Faktisk er det efterhånden en pligt - og ikke blot en ret - at give ordentlig, saglig feedback til dine kolleger, medarbejdere og chef.

I en lederworkshop var de fleste deltagere yderst aktive, men en leder deltog stort set ikke med input og meninger. Jeg spurgte hende: »Hvordan kan det være, at du næsten ikke siger noget?« Hun svarede: »De andre ved godt, at hvis jeg ikke siger noget, så er det fordi, at jeg er enig«. »Aha« – fortsatte jeg - »er det så dig, de kalder for gyllesprederen, for du åbner åbenbart kun munden op, når der skal lukkes lort ud?« Stemningen var god, og det blev sagt og hørt med et smil. Men for en sikkerheds skyld så, ja, undskyld mit sprog.

De negative konsekvenser af denne vanemæssige kommunikation, der føltes godt for lederen selv, var, flere. Den skadede både lederens eget og ledelsens samlede image, fordi den ikke opmuntrede medarbejderne til at komme med konstruktive input. Og når lederen endeligt havde noget vigtigt på hjerte, så blev der ikke lyttet nok. Det afstedkom så igen dårlig stemning, manglende eksekvering, effektivitet, involvering og ringe tiltrækning af nye medarbejdere.

Det kan føles trygt ikke at sige sin mening højt til møder og i forsamlinger. Man får ikke sagt noget forkert, og vi risikerer ikke at udstille os selv. Imidlertid har du både som moderne leder og medarbejder ikke alene ret til at have en mening og sige den de rigtige steder. Det er også din pligt. Det er netop det, som moderne arbejdspladser og virksomheder ønsker. Medarbejdere, der har en ledertankegang, har en mening, reflekterer og kommunikerer.

Nogle af os er imidlertid opvokset i en anden ledelseskultur, hvor det var trygt, okay og forventet at tie stille og blot være parat, når der kom nye input, strategier og krav fra ledelsen. I dag føles det stadig sådan, men ægte tryghed er nu netop at have en mening og sige den højt. Det, som har bragt din arbejdsplads derhen, hvor I er i dag, bringer jer ikke derhen, hvor I gerne vil være.

Derfor skal du som leder selvfølgelig være opmærksom på dine egne kommunikationsmæssige vaner. Du skal også opfordre og – på en positiv facon – tvinge dine medarbejdere til at komme med input, ideer og meninger. Ikke med



KOMMENTAR TORBEN WIESE

Torben Wiese er foredragsholder og ledelsesrådgiver og specialist i forandringer gennem fokus på vaner. Han har bl.a. udgivet bøgerne "Bryd vanen og nå dine mål" og "Bøj fisken, mens den er frisk".

det drøbende: »Er der spørgsmål eller kommentarer?« Det trækker bare mødet ud, tænker alle, og derfor tier folk stille. Men netop dette – at have en mening og sige den - er også medarbejdernes job.

Uanset, hvor dygtig en ledelse måtte være, kommer den ikke i nærheden af den iderigdom og energi, der opstår, når samtlige medarbejdere er involverede, engagerede og tænker nyt

Som leder bør du i stedet bede medarbejderne to og to drøfte deres vigtigste overvejelser omkring et emne og fortælle dette sammen. Så vænner alle sig til at sige noget – og at det forventes af dem. Ved at lade skiftende medarbejdere holde et kort indlæg om aktuelle emner på team/afdelingsmøder, så bliver det til sidst helt naturligt. Det har i øvrigt den positive sideeffekt, at der lyttes mere, og at det ikke altid kun er dig som, der sidder og sveder med din powerpoint.

Moderne arbejdspladser ønsker medarbejdere, der er involverede, har en mening og siger den de rigtige steder. Ingen ønsker nikkedukker for at stille det lidt firkantet op. For uanset, hvor dygtig en ledelse måtte være, kommer den ikke i nærheden af den iderigdom og energi, der opstår, når samtlige medarbejdere er involverede, engagerede og tænker nyt.