

Tre meningar för bättre ledarskap

Går det att förbättra din kommunikation med tre enkla meningar och lite övning? Spendera lite tid på att fundera över dessa tre meningar och prova att använda dem i din vardag. Nu undrar någon om man måste vara ledare för att dra nytta av dessa meningar? Nej, de fungerar för alla om du anpassar dem till din situation. Det tre meningarna hjälper dig i din kommunikation då du snabbt förbättrar din tydlighet, lägger ansvar där det bör vara och hanterar brist på information.

”...för oss/dig betyder det...”

Du får idag massor av information från omvärlden, ledningen och dina chefer. Hjälp dina kollegor att tolka den eller sätta den i ett sammanhang. Vi tar ett exempel med e-post. Du får e-post från din VD och du skall sprida detta till dina underställda. Du trycker på ”Vidarebefordra”-knappen, väljer e-postgrupp, ändrar och skriver sedan något i stil med: ”Hej! Vår ledning vill att projekt X får fokus och ökade resurser. (Se nedan) För oss på betyder det att vi nu får mer resurser samt mer att göra ...”. Bra ledare sprider och tolkar information, de vidarebefordrar inte e-post reflexmässigt.

”...vad har vi för alternativ?”

Det här är en underbar mening för att få kollegor att tänka i nya banor och låta de personer som sitter med kunskap om en situation att komma med svar. Som ledare behöver du inte sitta inne med alla svar och då kommer denna mening bra till pass. Vi tar ett exempel där fyra av dina underställda skall byta rum. Två av dem kommer springande och beskriver detaljerat att ingen vet hur flytten skall gå till. När de berättat klart tittar de uppfodrade på dig. Istället för att komma med ett lösningsförslag säger du: ”Om jag förstår er rätt så vet vi inte hur nästan 100 kg flyttlådor skall vara på plats 07:00 imorgon. Stämmer det?” Båda nickar. ”Bra, vad har vi för alternativ för att lösa det här?” Kollegorna funderar ett tag tills en av dem utbrister: ”Flyttade inte ekonomiavdelningen förra veckan? De kanske har flyttlådor?” Den andra fyller i med: ”Kanske kan vi få hjälp av de nyanställda tjejerna på driftsavdelningen.” Diskussionen fortsätter och innan allt är löst så har du fått ställa alternativ-frågan två gånger till.

”Nu vet jag mer specifikt...”

Det är sällan vi har all information... eller föresten: Vi har ALDRIG all information. Bra ledare accepterar det och lever därefter. Dåliga ledare kan inte hantera brist på information och låter uppgifter, stora som små, vänta i evighet på att all information skall komma fram. Vi tar ett exempel där Projekt X får vara med igen: Du informerar din avdelning om nya resurser som kommer till projekt X och de ökade krav som följer med det. Du ger gruppen all den information du har och du avslutar med att lova att återkomma när det finns mer information. Nästa dag får du ett telefonsamtal från projektledaren som berättar mer om resurserna. Du samlar din grupp för ett snabbt möte och inleder med ” Nu vet jag mer specifikt om resurserna...”.

Styrkan i denna mening är att du har ett alternativ till att inleda med ”Nu har de ändrat sig...igen.” eller ”Det blev inte som de sa...” eller något annat som bygger Vi & Dem mentalitet.

Tre meningar, oändligt med användningsområden. När tänker du börja?