

Joblife a/s

Få mere ud af jeres kommunikation i ledergruppen

Af Gulsah Eroglu, aut. psykolog, Joblife a/s

Marts 2023

Det kan skabe stor værdi for enhver virksomhed, at de har en velfungerende ledergruppe, da det har indflydelse på, at opgaver løses kvalificeret. Der er dog mange virksomheder, der oplever udfordringer med at få ledelsesgruppen til at få det fulde udbytte af deres potentiale. Hvordan kan det være, når nu vi ved, hvor vigtig en rolle de har?



Sådan optimerer I jeres kommunikation i ledergruppen

Der kan være flere forskellige faktorer på spil, for at ledergruppen får det fulde udbytte af deres potentiale, men grundlæggende handler det om at optimere samarbejdet gennem en udviklende og samskabende kommunikation i ledergruppen.

For at kunne dette er der nogle kommunikationsmæssige fokusområder der må være fokus på, og som der må arbejdes nærmere med.

Fælles ståsted

Indledningsvis må der være en fælles forståelse af ledelsesopgaven. Denne fælles forståelse i ledergruppen opnås ved, at ledelse anses som et gruppefænomen, vi er sammen om, frem for en rolle eller en funktion. Lederne kan ikke tage ledelse for givet, men skal forstå det særlige ansvar de har for at skabe ledelse sammen. Dette sker først i det øjeblik, vi skaber en fælles retning for ledelsesgruppen. Og hvordan skaber vi så denne fælles retning, så vi kan have et fælles ståsted?

Det gør vi igennem vores ledelseskommunikation.

- Kommuniker om, hvordan I kan skabe fælles engagerende og realistiske mål og opgaver. Det kan godt være, at I tror, at I allerede er enige om dette - men er I det?
- Når I er enige om jeres fælles retning, hvordan får I så kommunikeret om det, så I holder kursen?
- Hvordan understøtter I deling af information, viden, feedback, hjælp og sparring? I er et team og ikke blot ledere, der er samlet under ét tag.



Ledelseskommunikation i sin helhed

I alle organisationer stilles der store krav til ledere og deres kompetencer. Men hvordan får ledelsesgruppen udnyttet hinandens kompetencer for at styrke organisationen, ledergruppen og deres egen ledelse? Det gør de først og fremmest ved at udvikle deres kommunikationskompetencer, så de kan forholde sig nysgerrigt til hinandens styrker, perspektiver og erfaringer.

At kunne forholde sig nysgerrig og derigennem reflektere over egne og andres input, mulige fortolkninger og løsninger er ikke noget, der kommer af sig selv. Det kræver, at vi vender blikket indad og er opmærksomme på, hvilke faldgruber der kan skabe polarisering i ledergruppen. Faldgruberne kan være mange, men her nævnes særligt 3:

1. Falsk konsensus: Vi har alle en tendens til at overvurdere i hvilken grad, andre mennesker, der ligner os, tænker og opfatter tingene på samme måde, som vi selv gør. Dette betyder også, at de fleste ledergrupper kan tro, at de indbyrdes er afstemte, uden egentlig at være det.
2. Naiv realisme: Vi har en tendens til at tro, at vores opfattelse af en given situation er den endegyldige sandhed. Er andre ikke enige i dette, er det fordi, de ikke "ved, hvad jeg ved".
3. Fundamental attribueringsfejl: Vi har alle en tendens til at tilskrive egne succeser personlige kvaliteter, mens det, der ikke lykkes for os tilskrives eksterne forhold - og når det gælder andre mennesker, så er det lige omvendt. Det vil sige, at det, der ikke lykkes for andre, skyldes at de enten ikke er særligt kloge, særligt flittige eller fordi de er uengagerede. Når de så opnår succes, tilskrives det eksterne forhold og ikke personlige kvaliteter.

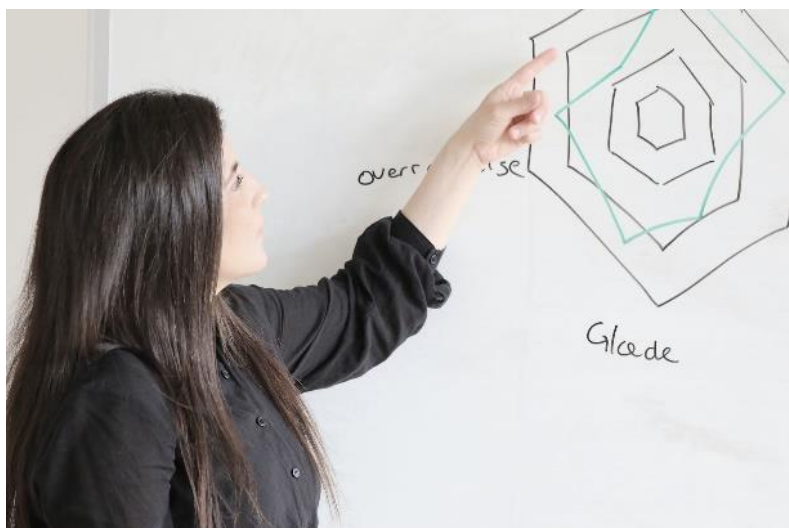
Er vi opmærksomme på ovennævnte faldgrube, kan vi i højere grad have en fordomsfri og reflekterende kommunikationsform, hvor vi lytter aktivt, spørger åbent, og udforsker hinandens forskellige opfattelser. Dette vil gøre, at vi i højere grad kan skabe helt nye løsninger sammen, som vi kan meta-reflektere over.

Det vil sige, vurdere og drøfte om denne fælles løsning opleves som den mest optimale, både fagligt, strategisk og i forhold til medarbejderne.

Altså, det er alfa og omega at kommunikationen er optimal, så vi ikke ubevidst trækker i forskellige retninger. Det kan give anledning til diskussioner, der kunne have været undgået. Jo større organisation, jo vigtigere er det at være opmærksom på faldgruberne og opmærksom på optimering af kommunikationen.

Kommunikation begynder med at forstå dig selv

Som leder må du have en god selvforståelse og en forståelse af, hvad din ledelsesstil betyder for din måde at kommunikere på - både i ledergruppen, men også overfor medarbejderne. Kun på denne måde kan du sikre dig, at du har en god kommunikation, som du er bevidst om. Det er vigtigt, at alle ledere i en ledergruppe har fokus på dette, da alle ledere i gruppen har et ansvar for, at kommunikationen i gruppen spiller hele vejen rundt.



Reflekter over dine kerneegenskaber, dine personlige og ledelsesmæssige værdier - sammenlign disse med din måde at kommunikere på. Hvordan stemmer de overens?

Reflekter over også, hvordan du kan bede om feedback fra dine lederkolleger.

Får du ikke feedback, hvordan sikrer du dig så, at du kan holde fokus på at optimere din kommunikationsform løbende?

Optimering af kommunikationen. Brug for hjælp?

Har I brug for hjælp til at optimere jeres kommunikation i ledergruppen, er I velkomne til at kontakte Joblife.

Vi kan være behjælpelig med at gøre jer klogere på jeres kommunikation, og hvordan denne kan optimeres. Vi kan også være behjælpelig med individuel ledelsescoaching for at optimere den enkelte leders ledelsesstil og kommunikationsform.

Læs mere: [Psykologi og Ledelse - har I udfordringer med arbejdsmiljøet? \(joblife.dk\)](https://www.joblife.dk/psykologi-og-ledelse-har-i-udfordringer-med-arbejdsmiljoet/)