VÆKSTHUS FOR LEDELSE



3 min. 05-05-2022

5 manipulerende sætninger du bør undgå – og hvad du kan sige i stedet

”Har du et minut?”. – Sådan har du sikkert tit spurgt en medarbejder, når du som leder har haft brug for at vende noget på kontoret. Problemet er bare, at spørgsmålet er manipulerende, for det, du egentlig vil vide, er, om vedkommende har tid til at hjælpe dig. Læs, hvorfor det er en dårlig idé at bruge skjult manipulation, og få råd om, hvad du kan sige i stedet.

Skribentinfo



Anna P. Mézin

Fhv. skribent hos Lederweb

Lederweb

Når du taler med dine medarbejdere og kollegaer, kan du ubevidst komme til at manipulere dem for at få dem til at gøre det, du vil have dem til, uanset om det er med din tone, eller måden du formulerer dine spørgsmål på.

Lawrese Brown, grundlæggeren af C-Track Training, der bl.a. specialiserer sig i ledelsesudvikling, peger på, at det ikke er onde hensigter, men et misforstået hensyn, der får ledere til at manipulere ubevidst:

”Ofte sker denne form for ubevidst manipulation, fordi vi ønsker at bevare de gode relationer på arbejdspladsen og er bange for at sætte dem på spil, hvis vi er for ærlige eller direkte. Derfor er første skridt at være mere opmærksom på, hvordan du taler til medarbejdere og kolleger,” siger Larese Brown og giver et bud på fem manipulerende sætninger, du skal være opmærksom på i din ledelse:

1. "Vi synes allesammen, at..."

Sarah Johnston, medstifter af jobportalen Job Search Journey, siger, at hun har set gode chefer og kolleger udtrykke sig, som om alle er enige i, hvad de selv mener:

”Det kan være nemt at falde i den falske konsensusfælde, når man arbejder sammen med mennesker, man kan lide og har mange ting til fælles med. Men du skal passe på med at gøre dig antagelser om, hvad dit team eller afdeling ønsker eller kan lide, bare fordi det er din personlige præference,” siger Johnston og kommer med et eksempel:

"Det kan være, at jeg som leder tænker, at mit team foretrækker at arbejde i grupper. Men det kan være en falsk antagelse. Det ved jeg først, når jeg har spurgt teamet," siger Sarah Johnston og fortsætter:

"Når du siger sådan, kan det også få en medarbejder, der har et andet perspektiv, til at føle sig både forkert og udenfor arbejdsfællesskabet".

Læs også: Advarsel: Alt hvad du gør og siger bliver tolket

2. "Har du et minut?"

"Har du et minut?". Det kan virke som en høflig måde at stille et spørgsmål på, men når du spørger på den måde, uden nogen form for kontekst, giver du sjældent modparten mulighed for andet end at sige 'ja'. Det argumenterer Gorick Ng, der er karriererådgiver ved Harvard University og forfatter til bogen "The Unspoken Rules: Secrets to Starting Your Career Off Right, i hvert fald for:

”De fleste har normalt et minut til overs, så det er svært at sige nej, når du spørger på den måde. Når du stiller sådan et "ja" eller "nej" spørgsmål, stiller du den anden i en situation, hvor det er umuligt at sige nej, medmindre de skal et eller andet, de ikke har kontrol over – hvis du fx har en lægeaftale eller skal nå et fly,” siger han og understreger, at du kommer længst ved at være ærlig:

"Hvis du skal være helt ærlig, er du jo ikke interesseret i at vide, om den anden har et minut. Du vil vide, om de kan hjælpe dig med noget lige nu. Og så kan du lige så godt spørge mere direkte," siger Gorick Ng og forklarer, at du virker mere troværdig, hvis du går direkte til sagen. Du kan fx spørge sådan her:

"Hej, jeg prøver at finde ud af, hvordan jeg skal forstå konklusionen i din rapport. Har du et øjeblik til at forklare mig det, eller vil du foretrække, at vi taler sammen senere?"

Hvis du har brug for at tale med en medarbejder om, hvordan han har det, kunne det lyde sådan her:

"Jeg har brug for at tale med dig om, hvordan det går. Du må meget gerne sige til, når du har tid til det".

Læs også: Kom fra ulve- til girafsprog

3. "Jeg siger ikke, at du skal gøre sådan her, men..."

”Jeg siger ikke, at du skal løse opgaven sådan her, men…” Denne sætning er en klassiker, siger Laura Gallaher, der er organisationspsykolog og har arbejdet for bl.a. Disney og NASA og forklarer, at man faktisk kan få medarbejdere til at gøre ting på en bestemt måde ved at bruge sætninger med ordet ”ikke”. Hjernen

registrerer nemlig ikke ordet 'ikke' i sætningen, så det, din medarbejder ender med at høre, er 'du burde gøre det her':

”På samme måde er sætninger som ’Du kan gøre, hvad du vil, men...’ subtile manipulationer, der skaber tvivl i medarbejderens hoved om, hvorvidt de skal lave en given opgave på deres egen måde eller på din måde. Medarbejderen begynder altså at tvivle på sig selv, og dermed mister sætningen ”Du kan gøre, hvad du vil” sin betydning,” siger Laura Gallaher.

4. Brug ikke hele natten på det

På overfladen virker det som om, at du bekymrer dig om medarbejderens trivsel, men hvis sætningen efterfølges af et stort ”men” som fx ”… men jeg skal bruge rapporten i morgen kl. 8.00”, mister den al værdi:

”Velmenende ledere, der siger sådan, har enten ikke erkendt, hvor lang tid en opgave tager, eller også har de ikke afklaret med medarbejderen, at det forventede arbejde ikke er en færdig rapport, der jo netop ville kræve mange timers arbejde,” siger Gorick Ng.

I stedet for at foreslå, at opgaven ikke skal tage for meget tid, bør du kommunikere, hvad der faktisk skal gøres og hvorfor. Spørg dig selv, om det kan vente til i morgen? Hvis det ikke er tilfældet, så gør det klart, hvor lang tid du forventer, at arbejdet vil tage, og hvad arbejdet indebærer. Spørg også ind til, om det stemmer overens med medarbejderens forventning: Kan de nå det? Er tidsrammen for stram i forhold til arbejdets omfang?

Læs også: 10 ting du aldrig må sige til dine medarbejdere

5. "Er du ikke enig?" eller "Er det ikke bedst?"

”Sætninger som ’Er du ikke enig?’ eller ’Er det ikke den bedste måde at gøre det på?’ inviterer ikke medarbejderne til at engagere sig i en egentlig diskussion. Det er nærmere en udmelding om, at sådan bliver det," siger Lawrese Brown.

Når du spørger på den måde, glemmer du det magtforhold, der eksisterer mellem leder og medarbejder. Magtforholdet kan gøre det svært for medarbejderne at råbe op, hvis de ikke er enige. Ved at stille mere åbne spørgsmål kan du spørge om det samme, men sandsynligheden for, at du får et ærligt svar, er meget større. Du kan fx spørge: ”Hvordan ser det ud fra dit perspektiv?”.

Artiklen er frit oversat fra Huffpost Life