VÆKSTHUS FOR LEDELSE



4 min. 30-01-2020

8 grunde til at dine medarbejdere føler sig misforstået

Du er afhængig af at skabe resultater gennem dine medarbejdere. Det kan derfor få fatale konsekvenser, hvis du ikke leder dine medarbejdere med den rette forståelse. Her kan du læse om otte situationer, hvor dine medarbejdere føler sig misforstået.

Skribentinfo



Tina Pakula
Virksomhedsrådgiver og ledercoach
Wepeople

Der er nogle grundlæggende forudsætninger for, at medarbejderne trives, er engagerede og motiverede til at udføre deres arbejde. Som leder skal du tage højde for dette i din daglige ledelse. Både når du uddelegerer, giver feedback og involverer medarbejderne. Det handler blandt andet om, at medarbejderne:

- Føler sig trygge
- Er en del af et fællesskab
- Har medindflydelse
- Er drevet af deres indre motivation
- Føler anerkendelse
- Udvikler sig.

Samtidig skal du sikre, at de ikke misforstår dig. Her kan du læse om otte situationer, som kan give anledning til misforståelser hos medarbejderne og dermed også dårligere performance og manglende trivsel, fordi de føler sig utrygge, udenfor eller ubetydelige.

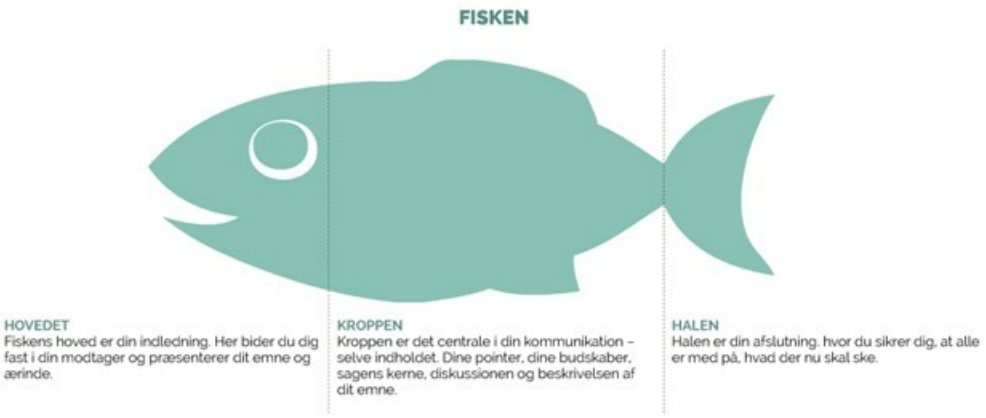
1. Kommunikation

Hvis du ikke kommunikerer klart, tydeligt og med fokus på at skabe tryghed - for eksempel når dine medarbejdere skal ændre adfærd til fordel for en fremtid, som de ikke kender - øger du risikoen for, at medarbejderne bruger kræfter og en masse unødig energi på at:

- forstå deres opgaver og ansvar
- være frustrerede over rammer og vilkår, som de alligevel ikke kan ændre på
- blive unødigt urolige og skeptiske over for et forandringstiltag, fordi de er usikre på formålet, deres egen rolle og betydningen for dem.

Her får du et værktøj til at styrke din kommunikation, så du reducerer risikoen for misforståelser.

Værktøj: Styrk din kommunikation, tænk som en fisk



En fisk består af et hoved, en krop og en hale. Det samme gælder for alle typer kommunikation. I artiklen "Den kommunikerende leder tænker som en fisk" som er lektion 3 i E-kurset: Vejen til god ledelse, kan du læse mere om, hvordan du bruger en fisk til at styrke din kommunikation.

2. Aktiv lytning

Hvis du ikke lytter til dine medarbejderes bekymringer, synspunkter, idéer og ikke tager deres argumenter alvorligt, øger det risikoen for, at dine medarbejdere:

- holder sig tilbage med relevant kritik eller gode idéer
- ikke føler sig fagligt anerkendt og respekteret, og derfor mister engagement i deres arbejde
- ikke tager ordentligt ejerskab for deres opgaver.

Et tip:

Hvis det er svært for dig at fastholde din koncentration, når nogen taler, så prøv at gentage deres ord i dit hoved. Det vil hjælpe dig til at holde fokus.

3. Uddelegering

Hvis du uddelegerer et ansvar for specifikke opgaver, men alligevel gentagne gange går ind og overruler medarbejdernes handlinger og beslutninger, så øger du risikoen for, at medarbejderne:

- føler stor frustration
- mister engagement og motivation
- bliver passive og tager ikke længere ansvar.

Læs også: 7 trin til bedre uddelegering

4. Udgangspunkt i den enkelte medarbejder

Hvis du ikke baserer din ledelse på den enkelte medarbejders udgangspunkt og kompetencer, og på den baggrund uddelegerer roller og ansvar, sætter rammer, følger op, viser tillid og giver støtte, så øger du risikoen for, at medarbejderne:

- mister motivation
- bliver usikre og i tvivl om egen formåen
- begynder at løse opgaver med begrænset og hæmmende frihed.

Kend dine medarbejdere

Du skal vide, hvilken type leder, du skal være for netop dén person, du lige nu står overfor. Denne viden får du ved at styrke dine relationer. I artiklen "Sådan udvikler du din relationelle forståelse" får du et skema, der hjælper dig på vej.

5. Feedback

Hvis du ikke giver konstruktiv feedback, opmuntrer og udfordrer dine medarbejdere til kompetenceudvikling, øger du risikoen for, at medarbejderne:

- føler sig ubetydelige
- mister lyst og arbejdsglæde
- undervurderer deres eget potentiale.

Fem fatale feedback fejl
Feedback er vigtigt. Både anerkendelse og kritik. Det er det, der får os til at vokse. Men det er svært at give feedback uden at falde i en eller flere af de fem fælder, der gør kritik destruktiv og dårlig:

1. Du fokuserer på fejl. Når du giver feedback, skal du så vidt muligt omformulere fejl til forslag, råd og ønsker.
2. Du bebrejder andre - fx "Du skal også altid..." “Du er så"
3. Du laver karakterforbandelse. Når du sætter andre i bås på grund af én handling. Fx du er jo dum!', der i virkeligheden blot betyder: 'Jeg synes, det du gjorde, var dumt'.
4. Din feedback er vattet. Pas på formuleringer som: 'Det kunne være rart, hvis...' Prøv i stedet at sige 'Jeg vil gerne have, at...'.
5. Du laver lister. Hvis du virkelig vil have nogen til at ændre adfærd, så sig kun det, du mener er vigtigst og som der er mulighed for, at personen kan ændre.

Læs mere om de fem fatale feedback fejl her

6. Involvering

Hvis du ikke involverer alle dine medarbejdere – for eksempel i forbindelse med et forandringstiltag, hvor de skal ændre adfærd – øger du risikoen for, at medarbejderne:

- ikke forstår forventningerne til dem og derfor ikke tager ejerskab for deres rolle og ansvar
- reagerer med frygt og utryghed
- holder fast i at gøre som de plejer.

Læs også: Drop pseudo-demokrati på arbejdspladsen

7. Omsorg og empati

Uden omsorg og empati for dine medarbejdere, især hvis de gennemgår en svær periode, øges risikoen for, at medarbejderne:

- ikke melder ud om, at de oplever en svær tid
- skjuler tegn på stress og ender med en langtidssygemelding, som kunne være forebygget
- oplever frustrationer hos øvrige kolleger, som 'usynligt' og uden anerkendelse hjælper den sårbare kollega med at få opgaverne løst.

Tip:
"Jeg ved, hvordan du føler". Læs her, hvorfor en empatisk leder aldrig siger disse ord.

8. Tryghed

Hvis du ikke skaber et trygt arbejdsmiljø med fokus på fællesskab og en ærlig og ordentlig omgangstone – for eksempel hvis du taler om dine medarbejdere bag deres ryg, bruger et grimt sprog eller ikke håndterer

konflikter – øger du risikoen for, at medarbejderne:

- føler sig utrygge
- ikke føler sig respekteret
- bruger tid på at brokke sig og at tale om deres frustrationer i krogene
- mister engagement og arbejdsglæde.

Artiklen er baseret på bogen: ”Forstå dine medarbejdere – Succes med forandringer er ikke et uheld”