VÆKSTHUS FOR LEDELSE



3 min. 25-04-2019

8 sætninger: Sådan styrker du din følelsesmæssige intelligens

Evnen til at forstå og tackle dine egne og andres følelser – dvs. følelsesmæssig intelligens - er afgørende for, om du bonner ud som en ganske udmærket leder, eller om du faktisk når toppen som en fremragende leder. Her får du otte sætninger, du kan bruge, hvis du vil styrke din følelsesmæssige intelligens.

Skribentinfo



Trine Nexmand Rofelt
Fhv. Kommunikationskonsulent hos Lederweb
Lederweb

En leder med en høj grad af følelsesmæssig intelligens er empatisk, kommunikerer effektivt, er fleksibel og har evnen til at inspirere andre til at yde deres bedste. Det er ikke alle, der er lige dygtige til det, men det er der heldigvis råd for, for du kan sagtens træne dine blødere kompetencer, og også styrke din følelsesmæssige intelligens.

På enterpricesproject.com har journalisten Carla Rudder listet otte sætninger, du kan bruge i din ledelse, som træner din følelsesmæssige intelligens, styrker din relation til dine medarbejdere og gør den mere meningsfuld.

Læs også: 10 ting ledere med følelsesmæssig intelligens aldrig gør

#1: Fortæl mig mere

Følelsesmæssigt intelligente ledere er ofte meget dygtige til at kommunikere. Men de ved samtidig også, at

det kan være svært for andre, og de tolker aldrig udelukkende på de første par ord. ”Fortæl mig mere om det”, eller ”Hvad mente du, da du sagde det?” er din vej frem til klarhed uden, at du på forhånd har lavet dine egen konklusioner. Når du bruger disse sætninger, viser du, at du arbejder ud fra nysgerrighed og medfølelse i stedet for at lave dine egne konklusioner på forhånd. Du demonstrerer et ønske om bedre at forstå, hvad din medarbejder siger eller prøver at komme frem til.

#2: Hvordan foretrækker du at vi kommunikerer?

Ledere med høj følelsesmæssig intelligens antager heller ikke på forhånd, hvordan den enkelte medarbejder foretrækker at modtage kommunikationen. Fx har nogle personer det bedst med at modtage fx feedback ansigt til ansigt, mens andre foretrækker en e-mail eller sms. Følelsesmæssigt intelligente ledere tilpasser, så vidt det er muligt, deres kommunikation til modtageren.

#3: Jeg værdsætter dig

Et af de områder, hvor følelsesmæssigt intelligente ledere virkelig står stærkt, er med deres evne til at vise anerkendelse. Og det gør de ofte. At vise taknemmelighed og anerkendelse er den sikre vej til positivt engagement og tilfredshed blandt dine medarbejdere. Det styrker den enkelte medarbejder, teamet og det styrker i den grad også lederens relation til hver enkelt medarbejder.

Det er altid rart at få et hurtigt ”tak for indsatsen”, men hvis du også leverer din anerkendelse med en forklaring og lidt kontekst bliver det endnu mere værdifuldt. ”Jeg sætter virkelig pris på, at du gjorde det fordi (tilføj her den egentlige indflydelse deres indsats har haft)”. Når du dine medarbejdere ved, hvorfor du er taknemmelig, bliver det meget mere værd for dem, end når du bare giver et hurtigt tak på vej videre til noget andet.

Læs også: 5 ord empatiske ledere aldrig siger

#4: Hvad synes du?

Følelsesmæssigt intelligente ledere er af natur inkluderende og stopper aldrig med at lede efter muligheder for at få andres tanker og syn på sagen med i en diskussion. De anerkender, at de ikke nødvendigvis er klogest og hører derfor meget gerne, hvad andre har at byde ind med.

#5: Jeg har et andet syn på sagen

Svære samtaler eller konflikter er ikke noget, ledere med følelsesmæssig intelligens frygter. Men de formulerer sig meget bevidst omkring det. ”Jeg har en anden mening” er den følelsesmæssigt intelligente leders måde at sige ”Jeg er uenig” på. Han eller hun bruger i stedet for uenigheder til at starte en dialog for at finde frem til en fælles løsning og demonstrerer herved accept og anerkendelse for andres syn på sagen.

#6: Er du ok?

I nogle perioder kører dine medarbejdere i højeste gear, i andre perioder skal der lidt mere kaffe til for overhovedet at komme gennem dagen. Det ved følelsesmæssigt intelligente ledere godt, og de lader altid tvivlen komme deres medarbejdere til gode. I sådanne tider vil responsen fra en følelsesmæssigt intelligent

leder i første omgang ikke gå på at påpege mangelfuldt arbejde eller overskredne deadlines, men responsen vil i stedet gå på omtanke for medarbejderen. Andres velbefindende ligger dem meget på sinde, og dette er bare en af måderne, de viser det på.

#7: Jeg hører dig

Følelsesmæssig intelligens og empati går hånd i hånd. Ved at vise empati demonstrerer du, at du hører og ser dine medarbejdere, og at du ikke har en skjult agenda for dine handlinger. Sætninger som ”Jeg hører dig”, eller Jeg forstår” er typiske tegn på empati.

Læs også: 11 ting gode ledere gør

#8: Undskyld

Følelsesmæssigt intelligente ledere er ikke bange for at indrømme det, når de har taget fejl. Og en undskyldning er den mest ærlige vej til at demonstrere et højt niveau af følelsesmæssig intelligens. Det viser ydmyghed og beskedenhed, hvilket dine medarbejdere sætter pris på. Netop ydmyghed er et typisk kendetegn hos ledere med høj følelsesmæssig intelligens. De har selverkendelse og hviler nok i sig selv til at vide, hvornår de har sagt eller gjort noget, der var forkert. Og de er efterfølgende meget opmærksomme på at gøre det godt igen hurtigst muligt.

Test din følelsesmæssige intelligens

Hvor stærk er din følelsesmæssige intelligens? På hbr.org finder du en test, der kan gøre dig klogere på i hvor høj grad, du leder med følelsesmæssige intelligens: Quiz Yourself: Do You Lead with Emotional Intelligence?

Artiklen er frit oversat fra ”8 powerful phrases of emotionally intelligent leaders” på enterprisersproject.com.