



🕒 6 min. 👁 📌 29-08-2019

# Skru op for indflydelsen når du leder opad

Oplever du gang på gang, at dine forsøg på at lede opad og opnå indflydelse fejler? Overser din chef som regel de faglige input, du bidrager med? Læs her om ni nøgler til at opnå mere indflydelse.

## Skribentinfo



[Annette Klausen Bengtsson](#)

Mellemlidermentor  
Klausen & Bengtsson

**S**om leder har du ledelsespligt, da det ligger i rollen, at du skal udøve ledelse. Du har forpligtet dig selv til at lede, da du sagde ja til jobbet. Du har også ledelsesret. Altså retten til at lede andre. Det er den magt, du er givet i kraft af din lederrolle. Det er din ret at sige, hvordan du vil have det. I hvert fald når du leder nedad til dine medarbejdere. Når du leder opad, har du ikke længere ledelsesret. Du har ikke ledelsesretten over din chef. Du har kun ledelsespligten, og dermed har du kun indflydelseskortet at spille.

Indflydelse handler om at påvirke en person eller gruppe til at ændre mening eller måden at tænke på. Det sker konstant, uden at vi er opmærksomme på det. Og det er netop opmærksomheden, du med fordel kan øge, for det at øve indflydelse er en afgørende færdighed, som du har behov for at træne. Ellers bliver du ekstremt udfordret i lederrollen.

Læs også: [10 fejl du skal undgå når du leder opad](#)

## 9 nøgler til mere indflydelse

Nogle mennesker er naturligt bedre til at opnå indflydelse end andre. Det ligger nærmest i deres personlighed, at de har let ved at influere deres omgivelser. Og så er der andre, der oplever det som en

komplet umulighed. At de nogensinde skulle kunne komme til at opnå indflydelse på nogen eller noget.

Selvom der ikke er tvivl om, at nogle har lettere ved det end andre, så kan alle lære at være bedre til at påvirke ved at øve sig. Det er en kompetence, du kan udvikle præcis som så mange andre kompetencer.

Der er flere elementer i forhold til at opøve kompetencen. Her får du ni bud:

### **1. Du skal involvere din chef**

Ved at involvere din chef, øger du hendes tillid til dig. Mange ledere orker ikke at involvere deres chef alt for meget. De har en idé om, at jo mere selvhjulpne de er, jo bedre er det. De har ret i, at det er vigtigt at være selvhjulpne. For de færreste chefer gider at have deres leder rendende konstant. Men at involvere behøver ikke tage lang tid. Du kan sagtens nøjes med at stikke hovedet ind på chefens kontor og give en helt kort opdatering. Så ved hun, hvad der sker, hvis hun bliver spurgt, og det giver hende følelsen af, at der er en fortrolighed mellem jer.

**Læs også:** [5 ting du aldrig må gøre når du skal lede opad](#)

### **2. Du skal være troværdig**

Et andet vigtigt skridt i retning af at øge din indflydelse handler om troværdighed. Du opbygger troværdighed gennem konsekvent at gøre det, du skal gøre. At du holder ord og leverer, når du har lovet det. At du mener det samme i morgen, som du mener i dag, med mindre du har fået helt ny viden, der ændrer din holdning, og når det sker, så informerer du om, hvad der er sket, og hvorfor det er årsagen til, at du nu har en anden holdning end i går.

Troværdighed tager tid at opbygge, fordi du gennem en længere periode konsekvent skal levere. Selvfølgelig kan du lave en fejl, men hvis du gør det, så skal du være åben om det med det samme, og hvis du kan se, at du ikke kan nå din deadline, så informér din chef i god tid.

### **3. Du skal være nysgerrig**

Når du arbejder med mennesker, er nysgerrighed en af de vigtigste forudsætninger. For uden din nysgerrighed kommer du til at antage, at du ved, hvad andre mener i forskellige situationer. Selvom du tænker: "Jeg ved lige, hvad hun tænker", så passer det ikke. Du antager, at du ved, hvad hun tænker. På den måde konkluderer du noget baseret på en antagelse. Derfor er nysgerrighed ekstremt vigtigt. Når du tillader dig selv at være nysgerrig, begynder du at spørge ind til flere detaljer. Det giver dig et mere helstøbt billede af situationen og dermed et bedre fundament at konkludere på.

**Læs også:** [Hemmeligheden bag at lede din chef godt](#)

### **4. Taler du girafsprag?**

Når man kommunikerer assertivt, taler man altid med udgangspunkt i sig selv. Særligt i situationer, hvor der er en potentiel konflikt under opsejling, er det vigtigt. Ved at bruge "jeg-sætninger" bliver din kommunikation ufarlig, hvorimod "du-sætninger" hurtigt kan eskalere en konflikt, fordi en "du-sætning" peger fingre og lægger ansvaret over på den anden.

En sætning som: "Jeg har svært ved at håndtere de mange opgaver, jeg har, som er uden deadline,"

fungerer langt bedre end en sætning som: "Du smider konstant opgaver uden deadline over på mit bord, og det er smaddertræls". Den første sætning, som er en jeg-sætning viser, at du tager ansvar for en situation, du synes, er svær. Du siger ikke, at det er din chefs ansvar, men sætningen appellerer naturligvis til, at din chef vil overveje, om det kan gøres anderledes i fremtiden.

## 5. Fleksibilitet er et must

Hvis du vil have mere indflydelse, er fleksibilitet umuligt at komme udenom. Mennesker, der er meget indflydelsesrige, er dygtige til at indgå kompromisser og give slip på nogle af deres ønsker. Du må give noget for at få noget. Der vil til trods for, at det bør handle om organisationens bedste, være mange personlige interesser i spil, og derfor skal du se det som en dans. Du fører lidt og lader din chef føre lidt.

Hvis du står stejlt på dine forslag uden at ville give dig lidt, kommer du let til at skubbe din chef væk. Hun vil opfatte dig som den irriterende og stædige leder, som er umulig at have med at gøre. Du kan have verdens bedste forslag og verdens bedste argumenter, men hvis du bliver stejl og stædig omkring det, vil ingen have lyst til at give dig ret. Heller ikke selvom du har ret.

**Læs også:** [Kan du lede opad?](#)

## 6. Stiller du spørgsmål?

De fleste fravælger at stille spørgsmål, fordi de er bange for, at de kommer til at opleves som uvidende og inkompetente, når de er nødt til at spørge. Men det at stille spørgsmål er med til at få den, du spørger, til at føle sig godt tilpas. Når personen føler sig godt tilpas omkring dig, vil jeres forhold styrkes, og din mulighed for indflydelse vil øges.

Så hvis du spørger et menneske til råds, aktiverer du deres følelse af at være vigtig og deres ønske om at tale om sig selv. Du skal dog være opmærksom på, at din chef forventer, at du selv kan svare på meget. Så undlad at stille spørgsmål, hvor du vil have et konkret svar. For det kan forveksles med manglende beslutningskraft. Stil i stedet spørgsmål som det her: "Jeg sidder lige og lægger sidste hånd på præsentationen til direktionen i morgen; med din erfaring er der så noget, jeg skal være særlig opmærksom på?".

## 7. Lytter du?

Vi skal lytte mere, end vi taler, og det er der nogen, der har det lidt svært med. Særligt hvis vi er blevet begejstrede og gerne vil overbevise andre om vores fantastiske idé. Men for at opnå mere indflydelse er det vigtigt også at kunne lytte. For det er, når vi lytter, altså virkelig lytter, at vi opdager, hvad der er vigtigt for andre. Når vi ved det, kan vi tale om det i stedet for at tale om noget, de slet ikke er interesserede i. Vi sparer med andre ord tid, når vi gider at gøre os umage med at lytte. En anden fordel ved at lytte er, at din chef vil føle sig langt bedre tilpas. Når hun oplever, at du virkelig har forstået, hvad hun mener, vil hun blive tryk ved dig og derved have lettere ved at give dig mere indflydelse.

**Læs også:** [Lyt for at forstå - ikke for at svare](#)

## 8. Vis hvem du er

Et af de elementer, der virkelig kan flytte noget, og som en del ledere er bange for at give sig i kast med, er evnen til at være personlig. Og lige for en god ordens skyld er der stor forskel på at være personlig og

privat. Når du er privat, deler du ting om dig selv, der ikke nødvendigvis er behagelige for din chef at vide. Det kan være detaljerede informationer om sygdom, skilsmisse eller familiære problemer. Den slags private informationer kan være svære for din chef at håndtere. Også selvom din chef måske tidligere har sagt noget i retningen af: "Du kommer bare. Vi kan tale om alt." Udover at det kan blive ubehageligt for din chef, kan det også gøre din chef bekymret for, om du er i stand til at skelne mellem, hvad der er passende at tale om, og hvad der ikke er.

Når du derimod er personlig, viser du, hvem du er. Du fortæller, hvordan du har det med forskellige ting, hvad din personlige holdning er og ikke bare, hvad organisationens holdning er. Selvom du selvfølgelig er repræsentant for din organisation og skal være loyal overfor din chef, er det stadig vigtigt, at du også viser, hvem du er.

## **9. Du skal vise din sårbarhed**

Det sidste element handler om sårbarhed, og der er en grund til, at det kommer til sidst. Det er nemlig svært at navigere i for de fleste, fordi at vi er bange for, at det kan forveksles med svaghed. Når du viser dig som det menneske, du er med fejl og mangler, bliver du mere tillidsskabende over for andre, fordi de også selv har fejl og mangler, som de ikke er stolte af.

Og når de ser hele dig, vil de spejle sig i dig, de vil falde til ro og blive mere trygge ved dig. At være sårbar handler naturligvis ikke udelukkende om at vise dine fejl, men om at tale ud fra dine følelser og vise, hvem du er. Også når du er i tvivl og ikke har et klart svar på alting.

Artiklen er baseret på bogen [Benspænd for mellemledere - sådan tackler du modstand](#).

