



BERG'S LEDELSESGUIDE

Ledelsesprincip #4
Aflys den kunstige harmoni

Konsulenthuset
BERG'S

De 5 spørgsmål

du skal stille dig selv,
når du vil sige tydeligt fra
overfor en besværlig medarbejder

**Når du ved, at noget skal siges...
men du stadig ikke har fået sagt det.**

*af Lise-Lotte Berg,
Ledelsesrådgiver - specialist i tydelig ledelse
Konsulenthuset Berg's*

Kunstig harmoni opstår, når du ved, at der er noget, der ikke fungerer
...men du undlader at sige det højt!

Du ved, der er noget, du burde have sagt for længe siden.
...og du mærker, at din tavshed får problemet til at vokse. Derfor spørger jeg dig:

Hvorfor siger du det ikke?

Få det nu sagt ...for pokker!

Hvorfor du skal lytte til mig?

Jeg har arbejdet med lederudvikling siden 2010 og har hjulpet hundredvis af ledere i netop den situation, du står i nu:

Ledere, der vil være tydelige **uden** at være hårde.

Ledere, der vil korrigere adfærd **uden** at ødelægge relationen.

Ledere, der vil tage ledelsesansvaret på sig – og fortsat se deres medarbejdere i øjnene.

På baggrund af mine mange års erfaring har jeg lavet en ledelsesguide med 5 ledelsesprincipper.

Du får her ledelsesprincip #4

Det består af **12 konkrete spørgsmål**, der modner dig til at sige fra over for den irriterende medarbejder – på en ordentligt, tydeligt og ansvarlig måde.



Du har sandsynligvis prøvet at have en medarbejder, der fylder for meget på den forkerte måde.

En medarbejder, der dræner energien, overskrider grænser, skaber uro – eller bare *ikke leverer*, som du og de andre medarbejdere har brug for.

Du ved det godt, at det er dit ansvar - og du har vidst det længe.

Alligevel har du ikke fået sagt det, der skal siges endnu.

Jeg er sikker på at du ikke mangler viljen til at sige noget. Du mangler sikkert sproget til at gøre det ordentligt.

Det er præcis det, jeg lærer ledere i min helt unikke metode **“Få det sagt”**.

Du ved nemlig godt **hvad**, der er galt og **hvad** du ønsker ændret. Problemet er, at det kræver mod at sige det højt -og det kræver et tydeligt sprog for at gøre det ordentligt.

Problemet er bare:

Så længe du tillader det – så længe fortsætter det.

Det er du heldigvis i gang med at gøre noget ved nu.

Sådan griber du øvelsen an:

- **Print siderne ud og skriv direkte i printet.**
- **Lad ordene komme fra hjerne og hjerte ud gennem hånden**
- **Reflektér og svar ærligt.**

Når du har arbejdet dig igennem spørgsmålene, vil du vide:

- **hvorfor** du skal sige det
- **hvad** du skal sige
- **hvordan** du skal sige det uden at miste dig selv – eller relationen

1

Hvad har jeg ikke fået sagt?

- Hvilken adfærd hos en medarbejder irriterer, bekymrer eller slider på mig?

- Hvor længe har jeg vidst, at jeg burde tage fat i det?

- Hvad siger jeg til mig selv for *ikke* at gøre det?

2

Hvad koster den kunstige harmoni?

Kunstig harmoni er ikke gratis - den betales andre steder. Hvad koster min tavshed?

- for mig som leder?

- for teamet?

- for den samlede opgaveløsning?

- Hvad lærer mine medarbejdere om min ledelse, når jeg ikke handler?

Skriv også det, du helst ikke vil indrømme.

3

Hvad er mit ansvar – uanset den andens reaktion?

Du er ikke ansvarlig for dine medarbejders reaktioner.

Du er ansvarlig for ledelsen af dine medarbejders handlinger og ansvarlig for at kerneopgaven løses. Det er din forpligtelse som leder -der er dit ledelsesansvar.

Svar derfor på følgende:

Hvis jeg ser nøgternt på det...

- Hvad er mit ledelsesansvar i denne situation?

- Hvad er jeg reelt i gang med at acceptere, når jeg ikke handler?

4

Hvis jeg skulle handle – hvad ville jeg så sige?

Du skal ikke sige det endnu. Du skal bare kunne formulere det.

- Hvilken ene sætning, ved jeg, at jeg burde sige?

- Hvad frygter jeg, der vil ske, hvis jeg siger den?

- Hvad er konsekvensen, hvis jeg ikke siger den?

Øvelse:

Træn sætningen, du burde sige til medarbejderen og planlæg hvornår du siger den

5

Hvad er mit næste skridt?

Denne ledelsesguide er ikke lavet for at give dig metoder.
Den er lavet for at give dig selverkendelse og skabe refleksion.

Uden selverkendelse er der ingen metoder, der virker.

Den er også lavet for at sætte fokus på dine undskyldninger og overspringshandler.

Hvis du efter denne øvelse sidder med erkendelsen af,
at din tilbageholdenhed ikke forsvinder af sig selv - så er vi helt enige...

Du ved nemlig nu at **din utydelighed har en pris** –
både for dig selv, dine medarbejdere og for kerneopgaven.

Næste skridt er mere MOD - ANSVAR - HANDLING
...og husk:

Så længe du tillader det – så længe fortsætter det.

Tydelig ledelse handler om at være en ansvarlig leder – også når det er svært.

Hvis du vil arbejde med din lederidentitet,
tage dit ledelsesansvar på dig og samtidig handle ordentligt - når det er svært
– så har jeg udviklet en metode til dig.

En metode til ledere, der vil aflyse den kunstige harmoni, sige det der skal siges og
samtidig handle ordentligt.

Tag ledelsesansvaret på dig

Lær at sige det, der skal siges - ordentligt og tydeligt

Dit næste skridt er dette kursus

“FÅ DET SAGT “

*Den simple kommunikationsmodel til ledere, der vil sige det der skal siges
– ordentligt, tydeligt og uden at miste relationen → [HER](#)*

Bedste hilsner fra Lise-Lotte Berg

Ledelsesrådgiver - specialist i tydelig og vellidt ledelse

