

## Hvorfor? - et virkningsfuldt spørgsmål

Af: *Susanne Teglkamp, Ledelsesrådgiver i Teglkamp & Co. [www.tegkamp.dk](http://www.tegkamp.dk)*



*Hvorfor* er et virkningsfuldt spørgsmål, som vi stiller alt for sjældent.

Der er flere grunde til, at vi er så forsigtige med at spørge *Hvorfor*. Allerede som børn lærer vi, at spørgsmålet *Hvorfor* er irriterende bl.a. gennem børnebogen: Spørge Jørgen. Og som voksne irriteres vi over medarbejdere på arbejdspladsen, der sætter spørgsmålstegn ved al ting. Vi tillader os ofte at kalde dem for organisationens Spørge Jørgener. Og det er ikke venligt ment.

Selv lærte jeg for efterhånden mange år siden på forskellige coachinguddannelser, at vi skulle stille spørgsmål men passe meget på med spørgsmålet *Hvorfor*. Forklaringen var, at det let kunne blive opfattet som en anklage mere end et åbent spørgsmål og det vil bringe modtageren i en forsvarsposition.

Af frygt for at komme til at støde nogen eller bliver opfattet som irriterende afholder vi os for ofte for at stille det i sammenhængen mest virkningsfulde spørgsmål, eksempelvis: Hvorfor skal vi skifte strategi? Hvorfor skal vi lægge afdelingerne sammen? Hvorfor skal vi forandre os? Hvorfor skal vi være mere effektive?



Min erfaring er imidlertid, at det handler langt mere om konteksten og måden spørgsmålet bliver stillet på end om selve spørgsmålet. Så hvis *Hvorfor* stilles med et åben sind og uden anklage og bagtanker, så bliver det oftest også modtaget i den ånd, det er stillet.

Hvis vi som ledere ikke kan forklare hvorfor, har vi et problem. Derfor kan vi lige så godt gøre det til en god vane på forhånd at spørge os selv hvorfor og finde svaret herpå, når vi iværksætter forskellige nye initiativer og/eller træffer beslutninger. Hvis ikke vi kan komme med et fornuftigt svar på spørgsmålet *Hvorfor*, så skal vi måske overveje en ekstra gang, inden vi iværksætter.

*Indlægget har været bragt på Susanne Teglkamps blog på LinkedIn og på [www.tegkamp.dk](http://www.tegkamp.dk). Her bringes korte personlige indlæg om oplevelser, holdninger, tanker og refleksioner om ledelse og personlig udvikling.*

## Intelligent humørfyldt ledersparring!

Ledersparring handler om at have nogle at tale højt med, at udvikle sammen med, at blive inspireret af, at blive afklaret sammen med, nogen der udfordrer og giver flere perspektiver.

En ægte sparringspartner har ikke forudfattede meninger eller præferencer for bestemte løsninger, men stiller sig til rådighed for dig uden anden dagsorden end at bistå dig i din ledergerning.



**Læs mere her:** [http://www.tegkamp.dk/Intelligent\\_ledersparring.pdf](http://www.tegkamp.dk/Intelligent_ledersparring.pdf)