

## Kald en skovl for en skovl!

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



Kommunikation er et af vores vigtigste redskaber i ledelsesudøvelsen og alligevel er det ofte her, vi træder i spinatbedet. For der er mange snubletråde, når vi taler kommunikation og det paradoksale er, at vi ofte selv har sat snubletrådene op.

En af snubletrådene er tendensen til at krybe uden om, hvis man skal levere et vanskeligt budskab, som man forventer vil skabe modstand eller vrede hos modtagerne. Det værste man kan gøre er at pakke et kedeligt budskab ind i forsøget på at få det til at glide bedre ned. Enten gennemskuer folk, at man forsøger at manipulere dem til ikke at blive vrede – og ja, så bliver de netop vrede. Der kan også ske det, at medarbejderne simpelt hen ikke forstår budskabet eller forstår det meget forskelligt og derved agerer meget forskelligt på det.

At skulle opsige en medarbejder er et klassisk eksempel på et budskab, som de fleste synes er svært at levere. Jeg har opleveret ledere, der har kartet så meget rundt i det og brugt meget taletid på at fortælle, hvor ked af det, de selv er og hvor svært det er for dem at skulle sige medarbejderen op. Og der sker netop det, som lederen gerne ville undgå, at medarbejderen, der skal afskediges, bliver meget vred og opbragt.

Det er ikke sikkert, at man kan undgå vreden og der skal også være plads til følelser i situationen – altså medarbejderens følelser. Det er min erfaring, at man kommer bedst ud af situationen, hvis man kommunikerer professionelt og direkte i stil med: Du er blevet indkaldt til dette møde, fordi jeg er nødt til at afskedige dig. Baggrunden herfor er at ..... osv. Her kalder vi en skovl for en skovl og en spade for en spade. Medarbejderen har brug for et kort og klart budskab, fordi de oftest ikke hører så meget efter ordene: 'afskedige dig'. Det sidste medarbejderen har brug for i den situation er dine følelser og væven rundt.



Næste gang du skal kommunikere et vanskeligt budskab, så brugt lidt ekstra krudt på at få formuleret det på en ordentlig, saglig og professionel måde med plads til at modtageren kan tage budskabet ind og forstå det. Prøv budskabet af på en fortrolig. Sig det højt for dig selv. Det hjælper og støtter dig i at kalde en skovl for en skovl og ikke kommunikere som en spade ;-)

Og for lige at runde af, så kunne det måske være relevant for dig at reflektere over følgende spørgsmål:

- Har du selv oplevet, at din chef snakkede uden om eller forsøgte at pynte på det ubehagelige budskab? Hvordan var det?
- Går du selv rundt om den varme grød eller kalder du en skovl for en skovl, når du skal kommunikere et vanskeligt budskab? Hvordan lykkes du med din strategi?

*Indlægget har været bragt i 'Søndagsråd' her i foråret. Du kan fra august måned hver søndag få et gratis råd direkte i din mailbakke. Tilmeld dig her:*

<https://response.questback.com/teglkampco/goderaad>

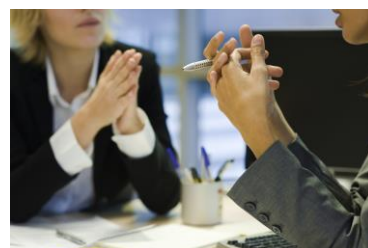
**Susanne Teglkamp** er selvstændig konsulent og ledelsesrådgiver. Hun er uddannet jurist og reserveofficer med rang af oberstløjtnant. Hun har taget flere lederuddannelser senest Executive Board Programme på INSEAD. Hun sidder i bestyrelsen for Tænk tanken Atlantsammen slutningen og er ekstern censor i faget ledelse på Forsvarsakademiet.

Susanne Teglkamp har tung ledelsesmæssig erfaring og har bl.a. været kommunaldirektør, HR-direktør i to forskellige it-virksomheder og udviklingschef. Hun er aktiv debattør og skribent omkring ledelse og har udgivet flere ledelsesbøger. Læs mere på [www.teglkamp.dk](http://www.teglkamp.dk)

## 1:1 – Få en personlig sparrings- og udviklingspartner

Forandringer, ny organisation, nye ledelseskolleger, nye opgaver! Hvem deler du dine tanker, dine bekymringer, dine udfordringer med?

Som leder sidder man ofte meget alene. Selvom man kan dele meget med sine kollegaer og sin chef, så vil der ofte være et behov for at sparre med en person, som ikke er en del af organisationen og på den måde ikke har nogle forudfattede meninger eller præferencer for bestemte løsninger.



Læs mere her: [https://www.teglkamp.dk/Sparring\\_mentor\\_coach.pdf](https://www.teglkamp.dk/Sparring_mentor_coach.pdf)