



"tankar om..."

Nyhetsblad NO. 13

Ämne: Ledarskaps kommunikation



KONTAKT

TELEFON:
070 926 30 50

WEBBPLATS:
www.g-m-c.se

E-POST:
johanna@g-m-c.se

Ledarskapskommunikation. Vad är det? Är det någon skillnad på det, att kommunicera och prata? Ja, absolut.

Ledarskapskommunikation är format utifrån din yrkesroll, din arbetsplats värdegrunder, vision, syfte och mål. Din ledarskapskommunikation måste matcha det du representerar, inte dig själv.

När du utövar god, och rätt, ledarskapskommunikation tar du fram det bästa i dina medarbetare och bygger tillit.

En medarbetare som blir uppskattad och känner sig värdefull kommer leverera mycket mer än det som förväntas.

En medarbetare som inte blir uppskattad eller känner sig värdefull kommer lägga energi på att skydda sig själv istället för att leverera till sin fulla potential.

Medarbetare kommer nog inte alltid säga vad dom tycker om sin ledare, det kommer visa sig på andra sätt så var uppmärksam på olika signaler.

Har är det på din arbetsplats? Hur vill du att dina medarbetare ska beskriva ditt sätt att kommunicera? Stämmer den överens med det du menar att bli uppfattad?

Alla människor lär, lyssnar och uttrycker sig olika. Utgå inte från att medarbetarna uppfattar saker på samma sätt som du menar. Säkerställ att budskapet nått fram.

Gapet mellan chefens bild av att vara tydlig och medarbetarens uppfattning om chefens tydligt skiljer sig allt för ofta väldigt mycket åt. Om inte medarbetaren förstått vad du menat har du inte varit tillräckligt tydlig. Så enkelt är det. Då måste du som ledare hitta andra sätt att förmedla dina budskap. Du måste kommunicera på ett sådant sätt att du får medarbetarna att utföra arbetet på det sätt du vill genom att prata på deras sätt. Få dom att lätt förstå och känna sig kunniga.

Ledarskap är inte viktigt, det är fullständigt avgörande för verksamhetens resultat. En trygg ledare gör att medarbetarna kan fokusera på arbetsuppgifterna.

Som jag skrivit om så många gånger tidigare, det är ledarens reaktion på misstag som kommer vara avgörande för medarbetarnas engagemang och initiativ.

Vidare är det är sällan medarbetarens fel att det inte blir som chefen tänkt sig.

Reflektera över din ledarskapskommunikation istället för att tycka att det är andra som inte har förmågan att förstå dig. Vilken känsla vill du att en medarbetare ska ha efter att prata med dig.

Ett ledarskap måste löpande utvärderas och utvecklas.

I boken "tankar om ledarskap" får du korta enkla tips att