Modern forskning visar att det som krävs för att få företag eller organisationer att fungera effektivt med en personal som trivs och att uppnå goda resultat är inte bonusar eller blåslampsjakt. Istället är det att chefer och medarbetare har en medvetenhet om sina styrkor och får möjlighet att utveckla de svagare sidorna. Detta kräver 1/ en självinsikt och 2/ kontinuerlig träning och stöd i att utveckla det kommunikativa ledarskapet.

Vid internationella jämförelser står sig det svenska ledarskapet sig relativt bra. En sammanställning av de vanligaste problemområden identifierar elva vanliga fallgropar som många hamnar i, speciellt under stress. Till viss del går dessa områden in i varandra och kan hänga ihop men med insikt och träning är det möjligt att i stort sett eliminera fallgroparna.

De elva rubrikerna är:

Ärlighet. Ärlighet lönar sig inte alltid men när något måste framföras (speciellt om det är en kritisk synpunkt) har chefer ofta svårt för att vara raka, tydliga och konstruktiva.

Försvar. Att gå i försvar är en mänsklig reaktion men det leder sällan till utveckling och effektivitet.

Frågor. Frågor har som funktion att styra motpartens tankar vilket i vissa lägen är direkt kontraproduktivt. Ofta faller man in i kedjefrågor som blir förvirrande för bägge parter och ställer slutna frågor där det istället skulle behövas en öppen fråga.

Lyssnande. Konsten att höra vad som verkligen menas och inte bara vad som sägs ställer krav på mottagaren.

Feedback. Alla människor behöver feedback för att överleva (bokstavligt talat) och ändå är inom företag och organisationer bristen på feedback ett ständigt återkommande problem.

Tydlighet. Den ack så vanliga sägningen ”kan du titta å det här” är inte något tydligt budskap och kan lätt missuppfattas.

Delegering. Otydlig eller bristande delegering leder inte bara till förödande stress utan också till bristande motivation hos medarbetarna.

Mål. Förmågan att formulera tydliga, definierade, rimliga och mätbara mål som medarbetarna verkligen uppfattar är en bristvara. Otydliga mål skapar förvirring och irritation.

Empati. Chefens förmåga att sätta sig in i medarbetarens situation och att kunna koppla bort sig själv i lyssnandet är centralt för att få till stånd ett produktivt och effektivt samarbete.

Mod. Ett tydligt ledarskap kräver självkännedom och mod. Många svenska chefer har svårt för detta eftersom de vill vara ”vän” med alla.

Långsiktighet. Förmågan att se längre än vad näsan räcker, att se bortom det akuta, är avgörande om man ska uppnå ett effektivt och fungerande ledarskap.

När det gäller självinsikten finns det sedan några år tillbaka ett laserskarpt verktyg utvecklat av RocheMartin; Emotional Capital Inventory. Det ger individen en mycket bra bild av den egna kommunikativa kompetensen och med hjälp av en certifierad ECi-coach kartläggs vilka områden som kan stärkas och hur detta kan ske. Utifrån det kan var och en identifiera vilka av ovanstående fallgropar det finns en tendens att man hamnar i. Därmed är vägen öppen för att träna upp de sidorna. I motsats till IQ kan den emotionella kvaliteten livslångt tränas och utvecklas.

**Tänk efter; skulle Zlatan och gänget kunna gå ut och vinna en match utan att träna?** Ändå spelar de flesta chefer idag match dagligen utan att få någon som helst möjlighet till kontinuerlig träning, feedback och coachning. Relativt små investeringar i insikt och kontinuerlig träning leder till stora vinster i effektivitet.

Alfombra Roja samarbetar med ”en av de mest kompetenta och professionella tränarna i Europa när det gäller ledarskap och kommunikation” och en av de få svenska ECi-certifierade coacherna.