



Ledarskap – Var hittar chefen sanningen?

Sanningen är inte lätt att få tag på. Existentialisterna säger att det inte finns någon. Historien ändras beroende på vem som skriver den.

Särskilt svårt är det för dig som chef. Dina medarbetare kommer, mer eller mindre medvetet, att ge dig de svar de tror att du vill höra; det är de som brukar kallas jasägare (de destruktiva jasägarna). En del sätter i system att säga emot för att, mer eller mindre medvetet, demonstrera att de inte är jasägare (de destruktiva nejsägarna).

Är du en skicklig chef har du gett dina medarbetare den trygghet som krävs för att de ska vara ärliga – då kan de säga ja för att de verkligen menar det och nej för att de har sakliga skäl (konstruktiva jasägare och konstruktiva nejsägare).

Din roll som ledare ger dig en särställning som påverkar omgivningen. Mellan dina medarbetare och mellan dig och dina nära vänner kan den alldeles uppriktiga atomsfären uppstå. Mellan dig och dina medarbetare blir den aldrig helt förhanden. Har du tänkt på hur dina medarbetare alltid skrattar hjärtligt åt dina halvdana skämt? Du kanske upplever att atmosfären är öppen på ett rått och hjärtlig sätt även gentemot dig. Det finns dock en skillnad – de är i särskild beroendeställning till dig och det skapar en gräns för öppenheten.

Ibland kan det vara bra att låta medarbetarna ge sina synpunkter på ett förslag eller en idé under anonymitetens täckmantel. Det låter både de konstruktiva kritiska rösterna komma fram med sina synpunkter och de som annars inte vill ge intryck av att vara jasägare.

I romarriket lär de framgångsrika generalerna ha haft en slav som stod baktill på triumfvagnen vid ärevarvet och påminde dem om att de var dödliga; det var slavens uttryckliga uppdrag d.v.s. egentligen ett exempel på en destruktiv nejsägare: slaven sa det bara för att chefen ville det, inte för att han var övertygad om sakläget.

Vid de medeltida furstehoven fanns det en hovnarr med den officiella uppgiften att roa hovet. I själva verket var det hovnarrens uppgift att säga sanningar under humorns täckmantel – sanningar om dåliga beslut och oövertänkta förslag d.v.s. sådant som ingen vid hovet vågade säga och som fursten hade nytta av att höra. Ett bevis på framsynt ledarskap redan på den tiden!

Som chef behöver du av och till någon att prata med – någon som inte är i beroendeställning till dig; någon som vågar säga sanningen utan att dölja sig bakom humor eller ursäkter. Någon som ger konstruktiv positiv och negativ feedback.

Vem ger dig sanning och konstruktiv kritik?