

Ledarskapet

När du jobbar strategiskt med delaktighet flyttas fokus från dig som ledare till gruppen. Och tvärtom vad man kan tro blir du som ledare viktigare än någonsin. Ditt sätt att agera kommer påverka och styra hela gruppen. Dessutom är det du som håller fokus på sakfrågan, gruppens och verksamhetens bästa och driver framåt. Du är en förebild.

I boken Handbok i konflikthantering för organisationskonsulter och personalspecialister har Thomas Jordan, universitetslektor i arbetsvetenskap vid Göteborgs Universitet, sammanställt det ledarskap som John Galtung (norsk professor och freds - och konfliktforskare) ansåg vara kännetecknande för ett ledarskap som underlättar respektive försvårar konfliktlösning. Samma ledarskap kan du använda när du leder utveckling.

Ledare som underlättar konfliktlösning och utveckling

Visar respekt.
Har ett hövligt tonläge.
Lyssnar för att förstå andras önskemål och behov.
Ställer öppna frågor.
Visar förståelse för det de andra värnar om.
Visar förståelse för andras upplevelse.
Håller fokus på syftet och den önskade framtiden.
Formulerar egna önskemål och behov.
Formulerar konstruktiva förslag.

Ledare som försvårar konfliktlösning och utveckling

Fokuserar enbart på problem.
Fördelar skuld.
Beskriver andras uppfattningar på ett överdrivet och ensidigt sätt.
Pekar ut andras fel och brister.
Ställer ovillkorliga krav.
Beskyller andra för dolda motiv.
Fäller negativa omdömen.
Undviker kontakt.
Lyssnar inte.
Framställer den egna bilden som den enda riktiga.
Kommer med ironiska eller menande kommentarer och gliringar.