

Är du en effektiv ledare?

Vi talar inte om processen effektivitet här; processen för att prestera det bästa utan att slösa tid eller energi. Istället diskuterar vi effektivitet i att använda kompetens mot ett syfte. Ledareffektivitet är en viktig egenskap som kommer att påverka resultaten avsevärt för grupper i alla branscher. Om en ledare är effektiv beror det inte på hans eller hennes ställning eller titel. Det är helt beroende av beteende. I den här artikeln föreslår vi beteenden som är karakteristiska för effektiva ledare.

Kommunikation

En effektiv ledare kommunicerar med medarbetaren från ett förstapersonsperspektiv, "Jag". T.ex. en ledare som informerar en medarbetare från ett "vi" perspektiv felaktigt, kan förlora respekt och tillit. Medarbetare förväntar sig att ledaren i en organisation har övertygelse, karaktär och kompetens. Att kommunicera ur ett förstapersonsperspektiv kommer att bidra till att upprätthålla ledarens förtroende. Ett annat viktig kommunikationsbeteende är att dela information på ett korrekt och snabbt sätt. Dessa två sammanfaller; information som är en månad gammal kanske inte längre är korrekt. Detta gäller både nedåt och uppåt i korrespondens. En ledare som förstår de subtila nyanserna i kommunikation och väljer att ständigt utveckla denna färdighet kommer att uppnå långsiktig effektivitet.

Stöd

En effektiv ledare kan känna av och anpassa sig till den kompetensnivå medarbetaren har. Nivån på stöd och handledning som behövs varierar beroende på individ och företag. För att nå den högsta nivån av kvalitet för att uppnå det gemensamma målet, har en ledare förmågan att bidra med stöd på lämpligt sätt. En ledare kommer att utmärka sig på detta genom erfarenhet och genom att använda aktivt lyssnande teknik. Aktivt lyssnande innebär i huvudsak att höra, förstå och känna av när du kommunicerar med andra. Ledare som använder aktivt lyssnande teknik kommer att vara mer i samklang med sina medarbetare och göra stödbeslut med högre förtroende.

Hantera förväntningar

En ledare som är empatisk, tydligt och som kan visa förväntningar på arbetsrelationer kommer avsevärt att förbättra sin effektivitet. Detta gäller för en mängd relationer, med medarbetare, överordnade, kollegor och även kunder. Genom att hantera förväntningar visar vi förmågan att förutse behoven och de upplevda resultaten för en annan person och vidta nödvändiga åtgärder. Om du t.ex. har en medarbetare som konsekvent presterar över förväntan och bidrar till arbetsmiljön för din grupp så ska detta uppmärksammas och uppskattas.

En effektiv ledare känner av situationer, visar uppskattning och bidrar till att behålla kompetenta medarbetare innan den lämnar för en annan möjlighet.

*Author: Jonas Enander Hedin
Posted: April 1, 2014*