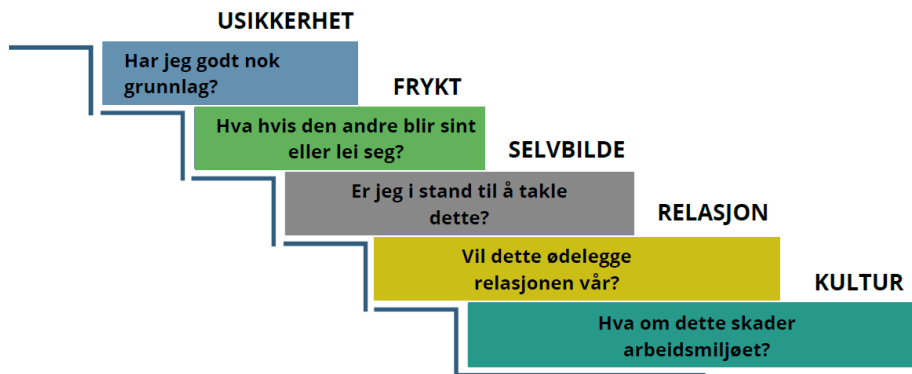


## Hvorfor nødvendige samtaler ofte blir utsatt



Mange ledere opplever at nødvendige samtaler er vanskelige å ta. Ikke fordi de ikke ser behovet, men fordi flere forhold skaper usikkerhet og gjør at samtalen utsettes.

For noen handler det om tvil rundt eget grunnlag. Man har observert noe eller fått signaler fra andre, men begynner å spørre seg selv om det er tilstrekkelig. Har jeg nok fakta? Har jeg sett nok selv? Frykten for å ta en samtale på for svakt grunnlag gjør at mange velger å vente.

En annen faktor er usikkerheten rundt hvordan den andre vil reagere. Vil personen bli sint, lei seg eller gå i forsvar? Når utfallet av samtalen oppleves som uforutsigbart, øker terskelen for å ta den. Mange ledere kjenner på et ansvar for andres følelser, og vegrer seg for å utløse reaksjoner de ikke helt vet hvordan de skal håndtere.

Usikkerhet i egen lederrolle spiller også inn. Mange ledere er trygge som fagpersoner, men mindre trygge i lederrollen. Spørsmål om man har de rette verktøyene og nok trygghet til å håndtere krevende samtaler, kan føre til at man utsetter dem.

Relasjonen til medarbeideren er ofte avgjørende. Når man opplever å ha en god og trygg relasjon, kan man bli redd for å sette den i spill. Hva om samarbeidet blir vanskeligere etterpå, eller tilliten svekkes?

Til slutt spiller kulturen og arbeidsmiljøet inn. Intensjonen med en nødvendig samtale er som regel å forbedre samspill og prestasjoner. Samtidig kan tvilen melde seg: Hva om samtalen får motsatt effekt og skaper uro i stedet for utvikling?

Når disse faktorene virker sammen, er det forståelig at nødvendige samtaler oppleves som krevende. Samtidig er det ofte nettopp ved å ta dem tidlig at man forebygger større utfordringer senere.

Ledertipset er inspirert fra boken *Difficult conversations* av Patton, Stone og Heen.