

18 beteenden som hindrar och irriterar

Bra och meningsfulla mål kan bidra till både motivation och inspiration. Men det handlar inte enbart om att ha och sätta mål för att få önskade resultat och eget och andras engagemang. Det handlar lika mycket om hur du är som människa och ledare, vilka beteenden och attityder du dagligen visar upp.

En global undersökning gjord av Zenger/Folkman 2012 där 300 000 personer bedömt 30 000 chefer visade på vad som främst bidrar till att sänka motivationen.

Chefen saknar förmåga att inspirera och entusiasmera.

Saknar förmåga att utmana medarbetarna, accepterar medelmåttiga resultat.

Saknar visioner och kan alltså inte visa vägen.

Kan inte samarbeta, konkurrerar i stället i värsta fall.

Säger en sak och gör en annan.

Lär sig aldrig från misstagen, vill inte utvecklas.

Chefen är mot förändring och nya idéer från medarbetarna.

Bryr sig bara om sig själv, förmår inte coacha och utveckla andra.

Visar dåligt uppförande, skriker, lyssnar inte, ger inte stöd och beröm.

Visar dåligt omdöme genom att fatta undermåliga beslut.

18 begränsande och irriterande beteenden

Som du ser från undersökningen så finns det ett antal beteenden och brister som påverkar andra negativt. Vi har alla ett eller flera sådana beteenden. Det positiva är att de går att göra något åt, om man vill och är beredd att lägga lite arbete på det. Här är exempel 18 olika irriterande beteenden och vanor där du kanske känner igen dig i ett par.

1) Vilja vinna - för ofta

En besatthet av att vilja vinna och få rätt i alla sammanhang, oavsett om frågan är viktig eller inte. Det tar mycket energi att vinna varje slag och beteendet hjälper inte andra att utvecklas om vinnande handlar om dig själv. Kännetecken är

- Argumenterar ofta för att få rätt och visa att vi har rätt.
- Trycker ner andra för att visa att vi är bättre och viktigare.
- Ignorerar andra för att visa att de inte betyder något.
- Hålla inne med information så vi vet mer och får ett försprång
- De små framstegen uppmärksammas inte, det är bara segern som räknas

Om vi har ett starkt vinnarbeteende vill vi gärna mäta oss mot andra och förstås vinna. Med det här beteendet blir det mesta en tävling av något slag. Risken är att vi vill vinna till varje pris och börja fuska, bluffa eller tar till oetiska metoder. Beteendet kan visa sig som att vi ser i saker i svart och vitt när det kommer till att vinna eller förlora, det enda som räknas blir förstaplatsen, de små segrarna och framstegen på vägen glöms bort.

2) Komma med en egen bättre lösning

Ett behov av att visa att man redan vet och förstått, och sedan gärna föreslå en annan bättre (= egen) lösning.

När någon annan kommer med en idé blir svaret, ”bra förslag, men det är ännu bättre om du gör så här/provar det här.” Då sjunker motivation och engagemang hos den som kom med förslaget.

I samtal med andra vill vi ofta addera eget (och mer) värde till samtalet/idéerna/lösningarna, vi vill visa att vi redan vet och kan.

Vi själva har lagt ribban mycket högt när det gäller kvalitet och utförande och har svårt att förstå att andra inte ser det på samma sätt.

Vi tar det för naturligt att alltid söka bästa möjliga, ”good enough” räcker inte.

För en ledare som vill vara coachande (= fråga andra om deras svar och lösningar) och delegera framgångsrikt bygger det här beteendet inte förtroende.

Beteendet kan också visa sig som att vi vill kontrollera och styra medarbetarnas mål och sätt att arbeta så att de gör saker och ting på, enligt oss, bästa sätt.

3) Betygsätta återkoppling

När vi ber någon om en åsikt eller återkoppling som gäller oss själva och sedan får den levererad, så betygsätter vi den sedan som bra, dålig, rätt eller fel.

Vi argumenterar varför den inte stämmer, saknar något eller varför den inte ger en bra bild.

Vi kanske till och med börjar fråga efter bevis som visar att återkopplingen är sann.

Personen som uppriktigt försökte hjälpa oss kommer sannolikt inte vara lika intresserad att hjälpa till nästa gång om den känner att den gav ”fel” feedback och blir ifrågasatt eller måste komma med olika bevis.

Oavsett vad vi tycker om återkopplingen bör vi förhålla oss neutrala och bara säga ”tack” i stället för att ha en åsikt om åsikten, analysera, ifrågasätta eller betygsätta återkopplingen.

Det senare kan leda till långa meningslösa meningsutbyten om vem som har rätt eller fel.

4) Komma med destruktiva kommentarer

Beteendet kännetecknas av sarkastiska kommentarer som vi kommer med, medvetet eller omedvetet, i syfte att trycka ner, sårta och visa att vi är bättre.

Det kan vara sådant som bara slinker ur oss utan att vi tänker på det (”Hur tänkte du nu egentligen...?”) eller saker vi drar upp ur det förflutna (”Kommer du ihåg när du...?”).

Kommentarerna kan vara en följd av beteende nr 8, vara negativ.

Vi har en fallenhet för att se bristerna och tillkortakommandena, inte styrkorna och förtjänsterna, och tenderar att då fokusera på de förra.

Oavsett om det vi säger är sant eller inte, är det sällan värt att säga det, det skadar relationer och förtroende.

5) Inleda meningar med ”nej”, ”men” eller ”hur som helst”

När vi inleder en mening med ord som ”nej” eller ”men” så är budskapet till den andra personen ”du har fel, och jag har rätt”.

Det här bygger varken en produktiv eller konstruktiv fortsättning på samtalet.

Troligen kommer den andra personen också vilja visa att den har rätt och slåss för det. Eller ge upp.

Vi behöver ersätta det vanliga ”Ja, men...” med ”Ja, och...” eller något liknande.

6) Berätta hur duktiga vi är

Det här är en variant på beteende nr 1 – behovet att alltid vinna.

Här vill vi vinna andras beundran och bekräftelse. Vi vill synas.

Vi har ett behov av att låta andra veta att vi är minst lika bra, om inte bättre, än vad de är.

Vi vill visa ett vi kan, är viktiga, vet och hänger med.

Vi vill vara den smartaste personen i rummet.

Vi visar det genom att t.ex säga ”Det visste jag redan, det har jag koll på” eller ”Tack, men jag har redan läst det där”.

När allt handlar om oss själva och vår egen betydelse missar vi de bra saker som andra runt omkring oss gör.

När någon berättar något vi redan vet eller ger oss något vi redan läst, då räcker det med att säga ”tack” i stället för att försöka bevisa vår egen förträfflighet.

7) Prata när vi är för arga och upprörda

Emotionell obalans är inte det bästa redskapet för att bygga relationer och förtroende. När vi är riktigt arga har vi tappat kontrollen och kan säga saker vi får ångra efteråt.

Vi vet inte heller hur mottagaren kommer att reagera på vår ilska.

Vi kanske säger saker som det tar år att reparera följderna av.

Har vi väl fått ett rykte om att inte vara i känslomässig balans är det svårt att ändra på det.

8) Vara negativ

Typiska kommentarer och svar som kommer från en person som uppfattas ha ett negativt beteende kan vara ”det kommer aldrig att gå”, ”låt mig berätta vad som är felet med det” eller ”problemet med det där är...”.

Är du en person som ständigt kommer med den typen av kommentarer kommer andra att undvika dig.

Vi får en stämpel på oss som en person som alltid ser och pratar om problem.

Vi har kanske en tendens att snarare se och prata om andras brister än deras förtjänster.

Vi kan också bli överdrivet fokuserade på våra egna brister och inte se eller lyfta fram styrkorna.

Ett tecken på att andra ser oss som negativa är att de sällan kommer och ber oss om hjälp eller vill bolla idéer.

9) Hålla inne med information

Att ha informationen och medvetet inte dela med sig av den är ett sätt att försöka få makt.

Det kan handla om att vi t.ex inte informerar någon om ett möte som varit eller inte skickar mail till de som borde vara informerade.

Vi sitter med informationen, men uppnår sällan syftet att få mer makt, effekten blir snarare den motsatta – misstänksamhet och minskat förtroende.

Vi går också miste om värdefulla inspel från andra.

Det kan handla om att vi inte delar med oss för vi glömde, inte hann eller inte tyckte det var viktigt nog. Kanske tycker vi att vi vet bäst själva och inte vill eller behöver involvera andra.

Vi berättar inte allt vi bör när vi delegerar eller glömmer att inkludera en viss person i ett möte.

10) Inte ge uppskattning eller bekräftelse

Ett beteende som handlar om att vi inte ger andra den uppskattning de förtjänar efter att ha gjort en bra insats.

Det innebär både en orättvis behandling och att andra inte blir sedda av oss.

Orsakerna till att vi inte gör något som kan tyckas vara så enkelt och självklart kan vara att vi inte tycker vi hinner, vi tror att de själva förstår att de gjort ett bra jobb och vi inte behöver säga det, eller att vi inte förstår hur viktigt det faktiskt är.

Det kan också vara så att vi bara ger beröm och uppskattning när vi tycker att någon gjort något utöver det vanliga och då verkligen förtjänar det, beröm är annars inget vi sprider omkring oss utan vidare.

Vi underskattar andras behov av att bli sedda och bekräftade.

11) Ta åt sig äran för något vi inte gjort

Om vi både låter bli att ge uppskattning och dessutom själva tar åt oss äran begår vi två brott på samma gång.

Det här beteendet berövar andra på självkänsla och motivation, det kan skapa mycket ilska och vara en tagg som sitter i länge.

Att någon glömmet att ge uppskattning kan vi förlåta, men om någon tar åt sig äran för något vi gjort så förlåter vi det inte.

Om man är en person som till varje pris måste vinna (se nr 1) eller vill vara mycket viktig i andras ögon (se nr 6) så finns det en risk att det här beteendet ofta ser dagens ljus.

12) Komma med ursäkter

De klumpiga ursäkterna är av typen ”vår hund åt upp rapporten” är lätta att genomsåda.

Sedan finns de som är svårare att möta, de som har att göra med vårt DNA, vår personlighet.

”Jag är en otålig person, det är så ’n jag är”, ”Jag är usel på time management, det har jag alltid varit”.

Det finns en möjlighet att vi kommer undan med den typen av ursäkter, för det är ju ”så ’n jag är” och det går inte att ändra på.

Genom den typ av ursäkter gör vi oss själva till en stereotyp, någon som inte kan eller vill ändra på sig.

Det kan vara att vi har en bild av oss själva och som kanske funnits med i många år och den gäller fortfarande.

13) Hänga kvar vid det förflutna

Beteendet kan yttra sig som att vi gärna går bakåt i tiden för att hitta någon att skylla på eller hitta orättvisor som är orsaken till att vi inte kan göra eller lyckas med det ena och andra.

Det blir en anledning till att inte försöka ändra på sig för att det är ju någon annans fel att det är som det är.

Det förflutna blir som ett vapen att använda mot andra.

Ett annat sätt som beteendet syns på är genom att vi kan uppfattas som motsträviga till förändring.

Det märks genom att besluten kan ta lång tid (för att det behövs tid för att samla

bakgrundsinformation) eller att vi har ett behov av att förstå historik och bakgrund innan vi går framåt.

14) Låta bli att be om ursäkt

Att uttrycka ånger, eller be om ursäkt, har en renande effekt.

Att säga ”jag ber om ursäkt för...” eller ”jag är ledsen för...” känns bra efteråt. Ändå är det svårt för många.

Kanske för att det är svårt att medge att vi hade fel eller inte var bäst.

Kanske för att vi tror att vi tappar makt och respekt.

Att inte be om ursäkt när det är motiverat, vare sig det är på jobbet eller hemma, skapar lätt missämja.

Be om ursäkt, säga förlåt, kan också vara ett sätt att lägga något bakom sig.

15) Inte lyssna

Hur svårt kan det vara att lyssna, ha ögonkontakt och vara tyst? Svårt för många.

Om vi är dåliga lyssnare skickar vi signalen att jag bryr mig inte, du är inte viktig, du har fel, etc.

Det finns många tecken som avslöjar att vi inte lyssnar – vi avbryter, trummar med fingrarna, fyller i meningar, tänker på annat, flackar med blicken, är otåliga, pillar med telefon eller dator, med mera.

När vi verkligen lyssnar på en person med alla våra sinnen visar vi respekt och skapar förtroende.

Beteendet kan också yttra sig som att vi tar över ett samtal och tar för stor plats med det vi vill berätta om oss själva, i stället för att lyssna och släppa fram andra.

16) Inte uttrycka tacksamhet

Säga ”tack” ofta är ett bra smörjmedel för att bygga och stärka relationer. Det borde inte vara svårt att säga det, ändå glöms det ofta bort.

När vi får feedback, en komplimang, ett förslag eller råd har många svårt att säga det enkla ”tack” utan vill istället kommentera, ifrågasätta, tydliggöra eller kritisera.

När vi inte tackar kan det ha en nedkylande effekt på samtalet eller relationen.

Skälen att vi inte bara säger ”tack” kan vara att vi behöver visa att vi vet bäst, att vi har rätt, är viktigast, att vi vill addera värde eller vinna. Eller att vi inte tyckte att det var så mycket att tacka för. Det här är ett av de enklaste beteendena i listan att putsa på.

17) Skylla ifrån sig

Det här beteendet handlar om att vi skyller på andra när vi själva gör misstag eller fel.

Det är ett beteende som märks tydligt och som inte imponerar på någon.

Troligen är vi också medvetna om att vi gör det, men gör det ändå.

Vi kan inte få oss själva till att ta på oss ansvaret för att det gick snett utan hittar en syndabock istället.

En ledare som inte kan ta ansvar för det den har gjort är ingen vi gärna följer.

Ingen gör rätt hela tiden, det är förlåtligt att göra misstag, men då vi gjort fel förväntas vi ta ansvar.

18) Vara besatt av mål

Att vara mycket fokuserad på mål behöver i sig själv inte vara dåligt, tvärtom. Det kan åstadkomma fantastiska resultat.

Men det kan också vara en grundorsak till att några av våra sämre sidor kommer fram.

Om målfokuseringen drivs för hårt kan den slå tillbaka. Målet blir viktigare än helhetens bästa.

För starkt målfokus kan göra att vi glömmer bort viktiga saker på vägen: relationer, hälsa, lärande, beteenden. Vi får tunnelseende och har svårt att vika av från planen och målet.

Vi kan också drivas till att göra oetiska och omoraliska saker för att nå det där målet som betyder så mycket. Vårt beteende kanske ändras till det sämre och vi blir mindre respekterade (vilket sedan gör det svårare att få andra att ställa upp på mål vi vill nå).

Vi kanske blir för rigida och fastlåsta vid att saker och ting ska vara och göra på ett visst sätt, efter en viss struktur och försöker till varje pris hålla fast vid kartan snarare än att anpassa oss till verkligheten.

Om du vill förbättra dig

Du känner säkert igen dig ett par av beteendena, inget konstigt med det. Frågan är om du vill göra något åt det?

Välj i sådana fall ut ett beteende som du vill förbättra och börja arbeta aktivt med det. Fråga gärna andra hur de ser på dig och vad de föreslår att du kan göra.

Ingen idé att vänta på rätt tidpunkt för att börja, den kommer aldrig. Bästa tiden att börja är nu.