

AVSKALADE SAMTAL

VARFÖR BEHÖVS AVSKALADE SAMTAL?

För att kunna samarbeta på ett smidigt sätt så kommer det innebära viktiga och ärliga samtal. Både samtal med uppskattning för beteenden som går i linje med våra värderingar men även utmanande samtal med ärlig och konstruktiv feedback när någon inte tar sitt ansvar. Vi kommer behöva lösa praktiska problem så som konflikthantering, ansvarsfördelning och beslutsfattande. Men vi kommer även behöva bli duktiga på att ta hand om den känslomässiga, mänskliga delen av våra utmaningar.

VARFÖR ÄR DET SVÅRT?

De flesta situationer är enkla, det är bara känslomässigt jobbigt att ta tag i dem. Det är sällan tidsbrist som gör att viktiga och jobbiga samtal inte genomförs, det är för att det känns obekvämt och sårbart. Eftersom vi pratar om det mänskliga så kommer det inte att bli perfekt, något vi behöver acceptera. Genom att öppna upp ett avskalat space så öppnar vi upp sårbarhet, en förutsättning för att vi ska kännas oss trygga men också något som kräver mycket mod.

VANLIGA MISSTAG

Avskalade samtal innebär att vi pratar om det som är jobbigt på ett ärligt sätt och med empati. Några vanliga tankevarpor vi gör när vi behöver ha ett jobbigt samtal är:

"Jag måste linda in det här så att personen inte blir ledsen."

"Om jag börjar droppa hintar om vad jag tycker/känner/vill så måste den andra personen förstå tillslut."

"Jag säger bara vad jag tycker, personen är dum i huvudet/kass/korkad."

"Den andra personen vet säkert exakt vad jag menar, den bara jävlas med mig genom att göra något annat."

Det är mänskligt men ineffektivt och leder sällan till bättre samarbete, resultat eller relationer. Vi föreslår att ni börjar använda avskalade samtal när det är något obekvämt eller jobbigt som behöver sägas. När avskalade samtal bokas in i kalendern så vet alla vad de kan förvänta sig och kan komma in förberedda.

REGLER FÖR ETT AVSKALAT SAMTAL

1. Inramning. Vi berättar om varför vi vill ha samtalet och vad vår intention är. T.ex. "Jag har bokat det här mötet för att vårt samarbete är otroligt viktigt för mig. Min intention är att att jobbet vi gör ska bli så bra som möjligt och därför vill jag ta upp det här."
2. Vi är inte här för att ha rätt, vi är här för att det ska bli rätt. Varken du eller jag har alla svaren, vi är här för att förstå varandra och hitta den bästa lösningen tillsammans.
3. Empati. Vi ifrågasätter eller kritiserar ett beteende - inte en person. Inga personangrepp, känsloutbrott, sarkasm, bitterhet eller svartmålning är tillåtet. Om något av dessa beteenden kommer upp så gör vi mötesdeltagarna medvetna om det och bokar om mötet.
4. Tydlighet. Säg vad du menar utan att linda in det. Fråga sedan hur det landade så för att säkerställa att det var det du menade. Var så specifik som möjligt med vilken situation, person, projekt etc. som vi pratar om och vilket beteende som är problematiskt.
5. Uppföljning. Boka ett uppföljningsmöte med personen någon dag/vecka senare och fråga hur det landade. Om det är ett svårt eller jobbigt ämne kan det ta ett tag för personen att samla sig och ge input.

TA HJÄLP OCH ÖVA!

Att bli duktig på att leda den här typen av samtal är ett hantverk som kräver träning men alla kan lära sig. Mät på genomförande och var inställd på att det kanske känns lite skakigt i början, som alltid när vi ska lära oss något nytt. Om det känns svårt så finns det hjälp att få. Vi hjälper till att facilitera avskalade samtal för att se till att alla håller sig till reglerna och att det är ett tryggt space att sitta i. Maila oss på info@avskalat.com för mer info.