

Pak sarkasmen sammen – den er både kostbar og selvværdsnedbrydende



Af [Sebastian Nybo](#). Foredragsholder, forfatter og underviser i forandring, ledelse og konflikthåndtering.

Alle kender det – at sidde til møde og ikke lige helt forstå hvad det er de andre taler om – men undlader at spørge af frygt for at fremstå dum. Angsten for værdighedstab gør at man hellere forsøger selv at finde hoved og hale i det – fremfor bare at få det afklaret og komme på omgangshøjde med de andre. Og det er da spil af kostbare ressourcer. Ik?

Hvis vi også drysser en god omgang sarkasme i omgangstonen så har vi et solidt fundament for lav-præstationen. Af frygt for spydige bemærkninger tør man ikke dele sin tvivl og usikkerhed med de andre. Det ender med at man ikke kan tale frit om de problemstillinger man oplever, og i sin iver efter IKKE at komme til at sige noget der kan lyde som om man er usikker, undlader mange helt at gøre opmærksom på de uafklarede elementer - og i stedet tænker mere taktisk.

At det kan være ubehageligt for den enkelte er indlysende, men at det også er den altoverskyggende årsag til middelmådige eller ligefrem ringe resultater kommer nok som noget af en overraskelse for de fleste. Psykologisk sikkerhed: Det at man tør løbe en risiko uden at føle sig usikker og flov er helt centralt for at kunne sikre High Performance. Det har mange undersøgelser vist før og senest er også Julie Rozovsky, analytiker ved Google People Operations, kommet frem til det samme resultat. Hun har analyseret på mere en 180 teams og der er ingen tvivl.



Den helt centrale komponent for at et team eller et mødeforum bliver en succes er tillid. Jo mere tryk man føler sig ved de andre på mødet eller i teamet, jo mere villig er man til at indrømme fejl, til at samarbejde og at påtage sig nye funktioner.

Med andre ord så er det helt centralt at "rense" organisationskulturen for den indirekte aggressive sarkasme hvis man vil tilsikre de optimale resultater. Udfordringen er at man mange steder har vænnet sig så meget til en hård og spidende

tone at man selv ikke hører det mere. Har man først fået Ulve-sproget - hvor man går efter personer frem for indholdet - ind under hunden kan det være endog meget vanskeligt at vende tilbage til en værdig og støttende kommunikation. For nylig var jeg hos en kunde som netop ønskede at få fokus på den interne kommunikationskultur. De havde oplevet flere unge nyansatte sige op fordi de ikke kunne lide omgangsformen. Efter mit oplæg "[Optimal Kommunikation](#)" kom den øverste chef op til mig og sagde: "Hvor er vi gået glip af mange ressourcer og nye idéer fordi vi har haft så hård en tone her i huset. Vi har ikke haft ulve-sprog som du taler om... Vi har haft haj-sprog - angrebet er kommet uden forvarsel og har været dræbende".



Selv om ledelsen har et særligt ansvar så kræver det en samlet indsats af få genoprettet en degenereret kommunikationskultur - og det tager tid. Som da kunden spurgte mig: "Hvor ligger hunden begravet?" - og jeg måtte svare "I jeres tilfælde er der ikke tale om én hund - men en kennel." Men selv om opgaven er stor i mange virksomheder og organisationer så er der igen vej uden om - for nu ved vi at det ikke bare uetisk og selvværdsnedbrydende - det er også uproduktivt og dyrt ...og det er da tude-tosset. Ik?