

# Träna din kommunikationsförmåga med skådespelare i medarbetarrollerna

## LEDARUTVECKLING

**Det är sällan chefer har möjlighet att praktiskt öva olika situationer som de måste kunna hantera i sitt dagliga arbete. Under ledarutbildningen Key Leadership får chefer utveckla sin kommunikativa kompetens i form av bland annat rollspel. Utbildningen genomförs på en teater – Spegelteatern i Stockholm – och chefernas medarbetare spelas av specialtränade skådespelare.**

Key Leadership har utvecklats av Per Klefelt från ledarutvecklingsföretaget LeadCom AB i samarbete med Spegelteatern/Peter Böök. Båda två har lång erfarenhet av skådespeleri, teater, ledarskap och ledarutveckling. Till sin hjälp har de ett antal skådespelare som är speciellt tränade för att arbeta med den typ av rollspel som kursen bygger på, samt en röstpedagog tillika aktiv operasångare.

Programmet bygger på tekniker från teaterns värld där kommunikation är det centrala verktyget. Internationellt använder man sig av dessa tekniker i utbildningar för chefer bland annat vid Shakespeare-teatern, The Globe i London.

### Upplevelsebaserad inläring

Rollspelen är uppbyggda kring ett fiktivt företag. Situationer som rekryterings- och feedbacksamtal, presentationer och konflikthantering övas. Rollspelen varvas med feedback dels från skådespelarna, dels från kursledarna, Klefelt och Böök.

”Vad som är unikt med den här utbildningen är att den är så praktisk, man får verkligen smaka och känna på olika situationer. Det är små grupper och högt i tak,” säger Erik Hvesser, Scandic Hotels som deltagit i Key Leadership.

### Utbildningen innehåller även följande övningar:

- Improvisationsövningar för att främja spontanitet och bryta gamla tanke-mönster.
- Aktivt lyssnande.
- Träning med röstpedagog.


- En teaterföreställning som sedan diskuteras med utgångspunkt i kommunikationen mellan skådespelarna och vad som driver de enskilda rollfigurerna att bete sig som de gör.
- Läsning av skönlitteratur som sedan recenseras.

Key Leadership omfattar totalt åtta dagar och ges i fyra block med cirka tre veckors mellanrum. Det ger deltagarna tid att smälta de nya erfarenheterna samt praktisera dem i sin egen organisation. ”Tanken är att cheferna ska diskutera sina lärdomar från utbildningen då de återvänder till sin organisation,” säger Per Klefelt. Tiden mellan de olika kursblocken utnyttjas även av kursledarna för att justera innehållet enligt deltagarnas behov och önskemål.

### Ökad självkänedom och nya möten

Styrkan med den här typen av utbildning är att chefer får möjlighet att träna sin kommunikationsförmåga i en ”riskfri” miljö där de inte behöver vara rädda för att göra fel. Samtidigt får deltagarna tid att reflektera kring sitt sätt att agera i olika situationer. ”Det är inte många chefer som vet hur medarbetarna upplever deras ledarskap,” säger Per Klefelt. Vilka signaler sänder du ut och hur påverkar det dina medarbetares tolkning av ditt ledarskap?

Genom att öka sin självkänedom och förstå sina tillkortakommanden kan man bryta invanda, ofta omedvetna mönster, bli bättre på att kommunicera effektivt och hantera svåra situationer på ett bra sätt. ”Personligen blev jag medveten om min röst och mitt kroppsspråk och hur jag använder mig av det,” säger Erik Hvesser.

De cirka tolv kursdeltagarna är oftast ledare på olika nivåer från företag inom olika branscher. Det bäddar för intressanta möten och ett nytt nätverk. 

### KÄLLOR:

Intervju med Per Klefelt, LeadCom och Peter Böök, Spegelteatern, Stockholm 2001-10-23; Intervju med Erik Hvesser, Scandic Hotels, 2001-10-25



### LÅT RASERIUTBROTTE HA SIN GÅNG

Det kan vara obehagligt när någon på arbetsplatsen får ett raseriutbrott. Det går emellertid inte att beordra någon att lugna ner sig. Några tips:

- Låt personen ventilerar sin ilska. Det är oftast bättre än att vädja till förnuftet eller att försöka byta ämne. En arg person måste få frigöra upp-dämda känslor innan han eller hon kan sansa sig igen.
- Undvik att döma. Det är ingen idé att döma personens beteende som bra eller dåligt. Försök att dämpa din vilja att korrigera felaktiga uttalanden eller att försvara dig själv. Håll dig lugn tills stormen har blåst över.
- Visa att du förstår varför personen är arg. ”Jag känner likadant”, eller ”du har skäl att vara arg” kan vara en lämplig kommentar. Det innebär inte att du accepterar deras raseriutbrott men att du sympatiserar med dem.

Källa: Personal Excellence, Executive Excellence Publishing

### DET SYNS NÄR DU INTE LYSSNAR

Några tydliga tecken som visar att du inte lyssnar:

- Du ser inte personen i ögonen.
- Du är inte vänd mot personen eller sitter nonchalant tillbaka lutad i stolen.
- Du tar för mycket anteckningar för att ha tid att verkligen lyssna.
- Du har föremål emellan er, som pappershögar och dator.
- Du avbryter.
- Dina frågor är långa och överrelabore-rade.

Källa: Techniques for communicators