

Pacing/Leading

"Om jag vill lyckas med att föra en människa mot ett bestämt mål måste jag först finna henne där hon är och börja just där. Den som inte kan det lurar sig själv när hon tror att hon kan hjälpa andra. För att hjälpa någon måste jag visserligen förstå mer än hon gör, men först och främst förstå det hon förstår. Om jag inte kan det hjälper det inte om jag kan och vet mera. Vill jag ändå visa hur mycket jag kan, så beror det på att jag är fåfång och högmodig och vill egentligen bli beundrad av den andra istället för att hjälpa henne. All äkta hjälpsamhet börjar med ödmjukhet inför den jag vill hjälpa och därmed måste jag förstå att detta med att hjälpa inte är att härska utan att tjäna. Kan jag inte detta kan jag heller inte hjälpa någon."

Så skrev den danske filosofen Sören Kirkegaard för över 150 år sedan. Texten fångar väldigt väl vad som menas med att först börja med Pacing/Möta. Förmågan att möta någon där den är. Därefter kan jag börja med Leading/Leda.

Detta är verkligen en kompetens. Som en del har men som några saknar. Det är lätt hänt att jag utgår från mina egna valda sanningar och uppfattningar och försöker övertyga andra om att det är det rätta. Då tappar jag förmågan att stanna upp, lyssna försöka förstå var den andre är och börja just där. Det leder **misspacing** som i sin tur leder till tappat förtroende, motstånd och dåliga tillstånd.



Ska du lyckas med ett förändringsprojekt är Pacing en viktig framgångsnyckel. När alla upplever att du mött dem kan du börja leda. Denna process tar ofta lite längre tid än att direkt börja med att leda, men har ofta en dramatisk skillnad när det väl kommer till genomförandet.

Man kan beskriva skillnaden på följande sätt:

Börjar du direkt leda utifrån dina egna tankar, idéer och valda sanningar kommer du snabbt igång med förändringen, men det blir ofta turbulent under genomförandefasen. Resultatet blir ofta spräckta ramar både vad gäller tid, pengar och resultat.

Börjar du först med att möta medarbetarna där de är, ge tid till frågor, diskussioner, involvering mm, kommer det att bli en turbulent förberedelsefas. Genomförandefasen kommer att gå väldigt smidigt eftersom alla förstår syftet och vad förändringen skall leda till. Man har fått vara delaktig i processen och är motiverade att bidra under genomförandefasen.

Har du tid och råd att inte möta dina medarbetare när ni skall genomföra olika typer av förändringar?

Hur är din kompetens när det gäller att möta andra?

Hur är din förmåga att leda andra?

Har du balans mellan Pacing/Leading?