

Oftast är det bäst att ha ett coachande förhållningssätt där du som ledare ställer frågor, oftast öppna frågor som din medarbetare själv har svaren på. Glöm aldrig bort att du ska coacha din medarbetare på dennes villkor och på den nivå där han/hon befinner sig.

Ibland kan det finnas skäl, att med hjälp av ledarens erfarenhet, vägleda genom direkt handledning. Det går snabbare eftersom han/hon sitter inne med de svar som söks.

Att påverka och manipulera har inte sin plats i en modern organisation. Dagens ledarskap handlar om relationer där individen får ta stor plats för sin personliga utveckling.

