Flyt

Att utöva ledarskap är att påverka. När du vill ha något utfört, sälja dina produkter eller övertyga om dina idéer, försöker du påverka någon att köpa just dina argument. Personen som utsätts för din påverkan, uppfattar denna som krav från din sida. Köper personen argumenten, kommer han/hon att försöka tillgodose dina krav. Men det är långt ifrån säkert att personen presterar det du förväntar dig, och orsaken till ett misslyckande ligger inte hos någon annan än dig själv!

Hur kan det vara så? Den engelska termen ”flow” beskriver ett tillstånd när vi presterar maximalt, näst intill överträffar oss själva. Vi har valt att något vanvördigt översätta termen till det välbekanta fenomenet ”flyt”. Att ha flyt kan jämföras med ett flowtillstånd. För att hamna i detta tillstånd, ska de krav som ställs på oss, överensstämma med vår förmåga att prestera. Är kraven för låga, känner vi ingen utmaning och försöker då inte på allvar. Blir kraven för höga, kommer vi att stressas av ängslan för att misslyckas. Vi tror inte att vi klarar uppgiften, vilket sannolikt blir en självuppfyllande profetia.

Kravet ska uppfattas som en rimlig utmanig för att mottagaren ska ge järnet. För höga krav sänker prestationen på grund av stress, medan för låga krav inte känns tillräckligt utmanade. Förmågan att anpassa sina krav till mottagarens förmåga är tveklöst den mest värdefulla egenskapen hos en ledare. Du har just lärt dig grunderna till denna förmåga: kunskapen om hur omgivningen uppfattar dig. Nu tar vi nästa steg och lär oss vilka signaler som markerar den övre prestationsgränsen, den så kallade stresspunkten. Därefter ska vi titta på hur du som ledare kan utveckla en persons prestationskurva.