

Du som chef är nyckeln till en välfungerande organisation

Ingen tackar väl nej till att arbeta i en organisation med bra arbetsprestationer, hög trivsel och få konflikter. Det mesta handlar om att vi behöver ha positiva förväntningar på varandra och att vi är tydliga med detta. Vi behöver också bygga tillit till varandra. Så hur kommer man dit?

Tillit

Forskningen visar att en organisation som byggs med tillit som ledord ger bättre arbetsprestationer, färre konflikter och ökad trivsel. Ordet tillit är ett så kallat palindrom, dvs det stavas likadant både fram och baklänges och det beskriver ju också ett ömsesidigt förhållande. Visst kan du visa tillit till en medarbetare men den verkligt positiva effekten kommer först när du får det tillbaka.

Vad kan du som chef göra

Börja delegera, visa att du litar på medarbetarna. Ge tydliga ramar och förväntningar och håll sen "fingrarna från syltburken". Det är inte säkert att uppgiften blir löst på samma sätt som du skulle gjort, det viktiga är *att* den blir löst. När vi får ett förtroende blir de flesta av oss benägna att verkligen prestera väl. Självlärt finns det undantag med människor som trots detta ändå underpresterar. Men då behöver vi söka andra orsaker och det är en annan artikel.

Som chef behöver du också agera om någon inte gör sitt jobb, organisationen måste kunna lita på att du tar tag i situationen och vidtar de åtgärder som behövs. Du behöver inte tala om *vad* du gör men *att* du gör något. Sen kan det vara ett allmänt förtydligande av en regel, ett korrigeringssamtal eller i värsta fall en varning

Se också över arbetsbelastningen. Vad kan ni göra tillsammans så att den blir jämnt fördelad. Se till att undvika flaskhalsar, lyssna på synpunkter från medarbetarna. Upplevelsen av hög arbetsbelastning kan vara väldigt olika för olika personer.

Engagera dig i dina medarbetare, ta reda på hur de har det. Det kan räcka med att ställa frågan: Hur har du det?

Skapa en tydlig och rak kommunikation och var öppen för feedback. Det ska vara okej att ha synpunkter och t o m klaga utan repressalier. Det ska också vara okej att göra fel.

Lär känna varandra, var tydliga med vilka förväntningar ni har på varandra, både som chef och medarbetare. Tänk på att olika människor behöver olika mycket stöd. Var rättvis, tänk igenom dina beslut så att du kan motivera dem. Att skapa en tillitsfull organisation tar tid, det är inget quick fix. På lång sikt så fungerar dock organisationen så mycket bättre.

agneta.nyberg@vdstodet.se