

Medarbetare på fel plats

Som chef har du säkert kommit i kontakt med medarbetare som inte trivs, som uppenbarligen är på fel plats, som har slutat att lära nytt och som sprider missnöje i organisationen. Ibland kan orsaken vara ditt ledarskap men ibland ligger orsaken utanför din kontroll. Oavsett påverkar medarbetarens beteende verksamheten och andra personer på ett negativt sätt. Dags för dig att agera.

För individen leder en längre tids låg motivation, inte sällan i kombination med konflikter och dåliga relationer, ofta till sjukdom. Det ger en hög nota, både i mänskligt lidande och i kostnader för frånvaro, rehabilitering och ökad belastning för andra medarbetare.

Var tydlig

Om du som chef är tydlig om vad som gäller och vad som förväntas så skapar du goda förutsättningar för dina medarbetare att ta ansvar för sin situation och göra egna val. En fråga som du som chef måste ställa dig är "hur tydlig har jag egentligen varit gentemot medarbetaren? Som chef har du både rättighet och skyldighet att ta upp alla saker i en medarbetares beteende som påverkar din verksamhet. Du kan alltså prata om allt med medarbetarna om du gör det på rätt sätt.

Ge återkoppling

Det finns medarbetare som aldrig har fått tydlig återkoppling. De vet inte varför de inte är uppskattade, ingen har berättat det på ett tydligt sätt så att det nått fram. Det är viktigt att chefer genom samtal med sina medarbetare tar reda på vad som motiverar och driver just dem, för att göra ett bra jobb, men det är minst lika viktigt att vara tydlig med vad som förväntas.

Svåra samtal

Ett av de svåraste samtalen för många chefer är när det har gått så långt att det är uppenbart att en medarbetare inte längre fungerar i arbetet och det är dags att byta roll.

Det viktigaste är att du fokuserar på beteende och inte på person, är tydlig, stöttande och konsekvent följer upp. När ineffektiva eller kontraproduktiva beteenden kvarstår kan du ställa öppna frågor t.ex. "Jag har sett att du fortfarande inte tar emot så många samtal trots att vi talat om detta. Vad tror du att det beror på?", "Vad kan jag göra för att hjälpa dig?", "Finns det någon utbildning som du tror att du behöver för att utföra den här uppgiften?".

Dokumentera den här typen av samtal, vilka överenskommelser som gjorts och vilken typ av framsteg, eller brist på sådana, som blir resultatet. Kvittera också budskapet så att ni har samma bild av överenskommelsen.

agneta.nyberg@vdstodet.se