



Vart är vi på väg?

Frågorna kring: varför vi gör det vi gör och om man kan och vill bidra är högst centrala i alla verksamheter. Jag har märkt att man som chef ofta förutsätter att alla förstått. "Du är ju på jobbet, då vet du vad du förväntas göra..." Underförstått att alla då vet vad man ska göra och vad som förväntas. Man har kompetensen (både den faktamässiga och mentala) och man är även motiverade och vill bidra. Undersökningar visar att långt ifrån alla chefer *vet vilket uppdrag man har och vad målet är*. Hur ska medarbetarna kunna svara på frågan "Vart är vi på väg?" om inte ens chefen vet?

Chefer funderar på att sluta

Enligt Chefsbarometern (Ledarna/Novus, 2019) överväger hälften av alla chefer i undersökningen att lämna uppdraget som chef. En av fyra chefer har dessa tankar varje månad! Lika många funderar aldrig på frågan. Det är inte heller självklart och alltid enkelt att vara chef.

Enligt samma undersökning från 2011 svarade drygt en av fem chefer att man *ansåg sig ha ett*

otydligt uppdrag. Det har gått ett antal år sedan dess, men jag tror inte det ändrats nämnvärt: otydlighet! Det är fortfarande något som jag stött på i min roll som både chef, ledarskapsexpert och coach. Renodlar vi till chefer inom offentlig sektor var det *närmare en av tre* som ansåg sig ha ett otydligt uppdrag. Den intressanta frågan blir då: Hur ska medarbetarna kunna svara på frågan "Vart är vi på väg?" om inte ens chefen vet? *Hur ser det ut där du arbetar: har du koll på vart ni är på väg?*

Alla gillar uppskattning

Jag har inte träffat någon människa som inte gillar att få uppskattning. Då är det bra att man vet vad som förväntas för att veta om "det är *bra gjort*", eller bara "gjort"... Att vi bör ge uppmuntran för att man gjort ett bra jobb vet alla chefer från sin första chefskurs eller genom sunt förnuft. Man tar det för givet. Jag mötte en chef en gång som ärligt uttryckte: "Varför ska jag gå omkring och berömma medarbetarna. Sånt tjafs håller inte jag på med. De får ju lön!" Så det kanske ändå inte är så självklart ändå...

Vi förutsätter ofta att nuläget är tydligt

En av de vanligaste fällorna när chefen möter sin medarbetare med någon form av problem eller utmaning i jobbet: Man tror att man har samma bild av situationen för man jobbar ju i samma verksamhet eller på samma avdelning. Därför ägnar man inte heller någon längre tid åt att utröna hur verkligheten ter sig i medarbetarnas ögon. Man kommer då ha olika bilder av nuläget. *Vi ser inte världen som den verkligen är, vi tror den är som vi uppfattar den.*

Finns det alltid ett tydligt "varför"?

Nä, tyvärr måste jag säga även på denna fråga. Att ha en dialog kring så enkla frågor som *vad som motiverar på jobbet* och även *ge de viktiga skälen*, orsakerna och motiven för att vi ska göra vissa saker saknas. Detta gäller i högsta grad i olika typer av förändringsprocesser. Och det är ledarens ansvar att ta tag i detta.

Simon Sinek uttrycker det så här i sin bok "Start with why":

Veckans Coachtips med Kenth Åkerman.

www.kenthakerman.com - att ändra går fort skapa en vana tar tid
Kopiera gärna och sprid så länge källan kvarstår.

"Om företag inte vet varför deras kunder är deras kunder, är oddsen goda för att de inte vet varför de anställda är deras medarbetare heller."

Hade vi alla ställt dessa frågor lite oftare tror jag att vi också presterat lite bättre genom att vara mer upplysta och närvarande i det vi gör. Både vetat vad vi borde göra och oftare gjort det vi vetat. Frågor som ledaren behöver kunna svara på, samt engagera och inspirera sina medarbetare kring.

Skapar du tydlighet på frågorna:

Vart är vi på väg? och Varför ska vi dit?

Då blir det lättare att få medarbetarna att hoppa på tåget. Och det räcker inte att man löst biljett en gång för resan utan man behöver hela tiden **prata om resplanen - tillsammans!**

Jag har inte träffat någon människa som inte gillar att få uppskattning.

Kenth Åkerman