

STORYTELLING/SUCCESS STORIES - 6 st case

Presenteras enligt situation och konsekvens innan uppdraget startade

ATTITYDER & ARBETSSÄTT löste detta – helt enkelt

NR 1 - STORYTELLING

SITUATION

Chefen är frustrerad. Inte undra på det. Chefens mellanchef och chefen är EGENTLIGEN överens....sedan flera månader tillbaka.

En av mellanchefens medarbetare levererar bara på ett plan. Men...det handlar om att medarbetare N gör allt för att jäklas med mellanchefen. Det ska inte chefen lägga sig i förstås enligt "lagen" inte-springa-förbi-sin-mellanchef".

De är alltså överens om att N ska "punktmarkeras positivt".

Positivt för att N vet sitt värde och givetvis ska beröm ges när det är befogat. Dock har aldrig N fått konstruktiv kritik till och över sig när det är befogat.

Ja mer än motsvarande "ajabaja" alldeles för många gånger – av mellanchefen.

Chefen litar alltså på sin mellanchef som i möte med chefen uttrycker sig helt rätt hur N ska hanteras. I teorin.....

KONSEKVENNS

Föga överraskande så har även övriga medarbetare lagt ett ökande fokus på det "spännande" som pågår. Vad ska N hitta på härnäst? Hur ska mellanchefen agera?

Eller blir det som vanligt – mellanchefen kallar in N ibland, stänger dörren och en kvart senare kommer N ut – med ett hånflin. Saknas bara pissofftecknet mot mellanchefen och en highfive med första kollegan som han stöter på. Men det är nog väldigt nära att den dagen kommer närsomhelst.

Givetvis vill alltfler kollegor prata med N..."Nåååå va pratade ni om den här gången"

Ohållbar situation förstås. Sedan länge. Inte bara för att alltfler medarbetare är mer roade än oroliga utan även för chefen som sitter på läktaren och är frustrerad både över mellanchefens icke agerande och Ns stinkande attityd.

LÖSNING

Vilka verktyg behöver chefen för att vara tydlig mot mellanchefer? Dito för mellanchefer. Vilka verktyg behövs för att nå fram till N?

Om N vägrar ta del av nya "kontrollverktyg"? Hur ska mellancheferenoch chefen agera då?

ATTITYDER & ARBETSSÄTT löste detta – helt enkelt

Visst är det lätt, som bilden, att fokusera på problemet, ex vis 1 st medarbetare och inte tänka tvärtom.

Ta reda på lösningen genom att tillfälligt lämna käbblat med medarbetaren och skaffa verktyg som innebär att lösningen är nära.

Dessutom med bibehållet fokus på empati så att medarbetaren, ja även mellancheferen i det här exemplet ska landa mjukt. Oavsett hur deras arbetsliv kommer att se ut i framtiden.



NR 2 - STORYTELLING

SITUATION

I landet Sverige är det ofta konsensus som gäller. (Se bilden nedan)

"Åsiktsmaskiner" behöver ändå inte vara fel. Det handlar bara om att åsikter ska släppas i rätt forum, en chef som styr o sammanställer utan att kväva medarbetarna när "brainstorming" ska ske.

Sedan kan det bli fel också. "Pelle" är ett exempel. Han tycker till om allt – alltid - i alla forum.

Ex vis i lunchrummet när någon kollega nyss hemkommen från semester vill berätta några minnen...så har snart Pelle tagit över.

Vips så berättar han om sitt resminne från Kanarieöarna –91...inkl hur maten var o s v...

Got the picture??

KONSEKVENNS

Pelle är kunnig och levererar i sitt jobb. Hjälpsam som få både på jobbet och även privat ifall någon ska flytta.

Nu har det tyvärr gått så långt att i exemplet lunchrummet så ser många av kollegorna till att INTE äta samtidigt som Pelle. De orkar inte med honom på lunchen....heller.

Pelle då? Jo total avsaknad att plocka upp signaler ex vis då en del av kollegorna reser på sig samtidigt som han börjar mala på...

Självklart finns det alltid någon "stackare", konflikträdd och omtänksam, som frivilligt sitter kvar och lyssnar på Pelle tills han är klar.


Pelle har arbetat i 5 år och en annan konsekvens är att nyanställda först uppfattar Pelle som snäll och kunnig för att sedan tas ner på jorden av dom som arbetat i flera år med Pelle.

Varför reagerar inte chefen? Det står helt klart sedan länge att negativ energi växer och frodas.

LÖSNING

Vad behöver chefen för verktyg? Vad kan kollegorna göra utan att blanda in chefen?

ATTITYDER & ARBETSSÄTT löste detta – helt enkelt



Conclusion: the best off

« If God had been a Swede there wouldn't have been the ten Commandments but the Ten proposals, to be discussed in small groups at the next kick-off with Moses the team leader”

Colin Moon

NR 3 - STORYTELLING

SITUATION

Precis så. (Se bilden nedan). "Stay away from negative people. They have a problem for every solution."

Visst, den här arbetsplatsen skulle lätt stämplas som att den "äldre" generationen var bakåtsträvare. Alltid ifrågasättande utan egna förslag på lösningar och var värsta sorten negativa informella ledare.

Det stämde nog också...till en början... men ju mer tiden gick med nyanställningar och ett obefintligt chefskap så hade arbetsplatsen långsamt men säkert gått från att 2 medarbetare numera smittat av sig till nästan alla.

KONSEKVENNS

Företagskulturen, inte i väggarna utan hos m-ä-n-n-i-s-k-o-r-n-a, bestod nu bara av ett f d team .

Borta var "nu gör vi detta tillsammans" och den mänskliga "förslagslådan" om hur arbetsplatsen kan förbättras var stängd sedan länge.

Nu var det bara ett antal människor som gick till jobbet och gjorde sitt – inte mer. Visst går det att skuldbelägga chefen för detta.

Chefen hade dock inte en aning om vilka verktyg som behövdes för att "man up" och hantera attityder.

Chefen måste nog sämst av alla p g a av detta. Däremot oförmågan hos chefens chef som tillsatt chefen – där hittar vi den skyldige.

Det var den personen som tillsatt en ung, oerfaren chef...men hade nu vägrat i mer än ett år att hantera detta. Trots larmsignaler från chefen som var tillsatt.

Nej en blind kunde inte leda en blind – och vad värre var - chefens chef hade noll självkritik och gjorde allt för att slippa ta över. Varför? En fasad.

Där fanns både konflikträdsla och okunskap hos chefens chef som denne vägrade att visa utåt. Chefens chef duckade för allt och tog skydd bakom sin titel när kritikstormen uppnådde orkanstyrka.

LÖSNING

Vad behöver chefen för verktyg? Det här måste chefen klara själv för någon stöttning ovanifrån finns inte.

ATTITYDER & ARBETSSÄTT löste detta – helt enkelt

**Stay away from
negative people.
They have a problem
for every solution.**

NR 4 - STORYTELLING

SITUATION

Frågar du alla anställda så har situationen varit ohållbar länge, väldigt länge. Chefen, som sitter "säker" med en stor ägarandel, slår verbalt vilt omkring sig så fort chefens egen, förstås, väg till målen inte går rätt till....enligt chefen.

Chefen skäller ut enskilda medarbetare inför öppen rida. När chefen överbevisas av någon så blir medarbetaren straffad med antingen utökat ansvarsområde som medarbetaren inte vill göra eller också fråntagen en arbetsuppgift som medarbetaren verkligen vill ansvara för.

Ohållbar situation. Chefens attityd är knäckande för medarbetarna.

"Sofia" har bara arbetat ett halvår på företaget . Hon har redan tröttnat på alla kollegor som ägnar sig åt att prata om chefen och då givetvis som en del av lunchen eller på raster.

KONSEKVENNS

Självklart har medarbetare varit inne och vänt. Oftast har de fått löftet att arbeta självständigt. Vilket givetvis chefen snart visar att så blir det inte.

Chefen är alltid i alla lägen med sina fingrar i pajdegen. Kväver alla. Andra konsekvenser är att Sofia med flera vill att de som gnäller om chefen i hans frånvaro slutar med det eller säger upp sig. Sofia har ju bestämt sig för att så länge hon är kvar så fokuserar hon på sitt jobb.

Självklart är hon också trött på chefen och hon känner att hon börjar få nog...Ska hon smyga ut med svansen mellan benen eller slåss för ett jobb som hon verkligen trivs med?

LÖSNING

Vad ska Sofia eller Sofia med flera göra? Chefens attityd är riktigt rutten men är han nåbar för kritik – på något sätt? Hur ska medarbetarna presentera sin kritik/sina synpunkter istället för att bara gnälla i det tysta?

ATTITYDER & ARBETSSÄTT löste detta – helt enkelt

Bilden: "Sofia" med flera ska inte se chefen som en plaststol men klart är att dom kan hjälpas åt för att ha ett lugnt och sansat samtal med chefen. Ett samtal där chefen får konstruktiv konkret kritik från arbetsvardagen men också få höra att medarbetarna vill vara kvar - om det sker förändringar i chefens attityd.

Sometimes the thing that is holding you back...



...is all in your head.

NR 5 – STORYTELLING

SITUATION

”Lisa” hade inte arbetat länge på sitt jobb. Det kändes verkligen som ett drömjobb.

Hon accepterade t o m en lönesänkning för att få jobbet när hon fick erbjudandet – ”du ligger för högt jämfört med medarbetare som har jobbat här längre och har mer ansvar”.

Redan efter en vecka upptäckte hon hur en grupp, däribland nämnda medarbetare, ältade negativ historik, baktalade chefen och t o m öppet ifrågasatte chefens beslut på interna möten.

Lisa tyckte dessutom att de är för lata för hon gör redan deras jobb och mer därtill.

KONSEKVENNS

Lisa är frustrerad och förvirrad. Varför pågår detta som hon inte hörde något om i rekryteringsprocessen? Företagsklimatet var ”gott och högt i tak”.

Ibland tar chefen in medarbetarna på sitt rum i enskilda samtal dels direkt när det uppkommer situationer men även bokade samtal för att kollegorna ska ”förändra sitt beteende och se till företagets bästa”. Utan framgång.

Det verkar som chefen hoppas på att medarbetarna själva ska sluta på företaget eftersom de har ”hotat” med det i enskilda samtal.

LÖSNING

Hur ska medarbetarna presentera sin kritik/sina synpunkter istället för att bara och ifrågasätta? Hur ska chefen vara tydlig och konstruktiv i sina enskilda samtal? Hur många enskilda ”sista” samtal ska det behövas innan samsyn uppnås eller leda till någon annan lösning? Hur kunde Lisa konstruktivt nå fram till både kollegor och chef med sina frustrationer? Vad skulle Lisa föreslagit när hon fick höra att hon ”låg för högt i sina lönekrav”?

ATTITYDER & ARBETSSÄTT löste detta – helt enkelt

Bilden: "Lisa" besitter nog större krafter än hon tror. Hon har rätt attityd och kan påverka sin omgivning – inte bara vara åskådare.



NR 6 - STORYTELLING

SITUATION

"Lasse" stinker i sin attityd på jobbet. Kollegorna har sedan länge tröttnat på honom .

Visst, Lasse anses vara "omöjlig att ersätta i sin befattning" och är trevlig när det passar honom, framförallt mot chefen, men alla har väntat länge på att något måste göras.

Chefen är annars väldigt omtyckt av alla. En fantastisk coach som brukar få med sig teamet.

Tyvärr på minussidan så har chefen blivit för mycket kompis, uppfattas som konflikträdd och har tappat greppet om Lasse.

KONSEKVENSN

Nu har den första medarbetaren sagt upp sig p g a Lasse. Senaste året har gått från en väl fungerande avdelning men Lasses attityd har gjort att alltfler lägger mer tid på att prata om honom.

En positiv energi har förbytt till negativ. Chefen är vilsen och förstår också sedan länge att detta har gått för långt men något saknas i ledarskapet.

Konfrontera positivt och proaktivt har aldrig varit någon favorit för chefen.

LÖSNING

Hur ska chefen agera? Vad kan medarbetarna göra? Hur ska Lasse väckas med tydlighet? Hur ska alla landa mjukt, inte minst Lasse som också ska få ett val? Det är dax nu – enligt bilden - F.E.A.R.

ATTITYDER & ARBETSSÄTT löste detta – helt enkelt

F.E.A.R.

has two meanings -

Forget Everything And Run

OR

Face Everything And Rise

The choice is yours.