

JOBBS & KARRIÄR

DN Jobb är ett samarbete med
Kontaktperson på Chef: Ingrid
@chef.se, tel 08-555 245

Stoppa ständigt avstä

Vissa människor vill ständigt ha synpunkter på det jobb de gjort. Till slut är den som förväntas ge feedback överhopad med extra arbete. Men det går att få bukt med problemet.

DU HAR KNAPPT KOMMIT IN på jobbet förrän någon säger: "Jo, det var bara en sak jag ville kolla med dig...".

När du väl får se dokumentet som den här personen vill ha dina synpunkter på, kan du direkt konstatera att det är helt okej. Kanske något enstaka stavfel, det är allt.

Men avstämningen har tagit tid från det du planerat göra. Du som redan hade massor med arbetsuppgifter som väntade. Nu hamnar du efter. Igen. För det var likadant i går. Du blir irriterad.

MARTIN CERVALL ÄR före detta chef och arbetar i dag som konsult med fokus på ledarskapsutveckling och kommunikation. Han har flera gånger stött på anställda som kan klassas som avstämmingsterrorister.

– Oftast handlar det om en person som har fått en ny roll eller nya typer av arbetsuppgifter. På startsträckan är det lätt att känna sig osäker. Då vill man ha stöd för att veta att man verkligen gör rätt, säger han.

Chefen vet för det mesta att den anställda är fullt kapabel att klara sitt jobb utan någon annans godkännande. Det är inte problemet.



” Om man ständigt kommer med synpunkter, kommentarer och påpekanden på arbetets kvalitet får man räkna med att personalen vill stämma av.

Martin Cervall

Den anställda kan behöva en tydlig markering för att inse att chefen inte hinner med både sitt eget och dessutom ge återkoppling på den anställdes arbete.

Ibland räcker det inte med ett tillfälle för att stoppa avstä-

mmingsterroristen. Mönstret kan vara så invant att det tar lång tid att vända beteendet. Då kan det vara på sin plats att ge ett ännu tydligare besked.

Det innebär inte att chefen ska säga att medarbetaren stör med sina ständiga frågor. Det är bättre att chefen uttrycker sina behov genom jag-budskap.

OM AVSTÄMMNINGEN BLIR ett mönster, föreslår säger Martin Cervall att man exempelvis säger: "När du frågar mig om saker som du redan kan och som du inte behöver mitt godkännande för, tar du av tid som jag behöver för annat arbete".

– Var öppen för att även ett vänligt formulerat jag-budskap kan uppfattas som kritik och väcka starka reaktioner. Om du är lyhörd för hur ditt budskap uppfattas blir kommunikationen bättre.

Att en anställd känner sig osäker i sin roll kan vara en orsak till avstämmingsterror. Men det kan också handla om att chefen är alltför detaljstyrande.

– Man bör rannsaka sig själv och fundera över hur man som chef ger respons på anställdas insatser. Om man ständigt kommer med synpunkter, kommentarer och påpekanden på arbetets kvalitet får man räkna med att personalen vill stämma av. Ingen gillar ju att bli korrigerad i efterhand, säger Martin Cervall.

MARIA ANDRÉ

GUIDE

Martin Cervalls bästa tips: Så stoppar du avstämmingsterror

1 Lyssna aktivt

Det är extremt lätt att själv vilja ta över andras problem. Om du exempelvis får en rapport i din hand och säger att du ska kika igenom den, sitter du plötsligt med ytterligare en pappershöj på skrivbordet.

2 Ställ en motfråga

Fråga om det är några särskilda stycken i rapporten som avstämmaren vill diskutera. Då bollar du tillbaka frågan och ser till att han eller hon fortfarande äger problemet.

3 Uppmuntra till egna lösningar

Be avstämmaren föreslå lösningar. Fråga till exempel om han eller hon stött på och löst liknande problem, hur det då gick till och hur man skulle kunna göra nu.

4 Visa tillit

Innan ni skiljs åt, visa att du litar på personen och dennes kompetens. Tala om att du vet att han eller hon klarar uppgiften och att du har fullt förtroende för hans eller hennes förmåga.

CHEF

Låt inte avstämmingsterror bli till extra arbete.