



## Hur tydlig är du?

Det du som chef säger till dina medarbetare har stor betydelse. Dina uttalanden tolkas och debatteras i fantasin, på tu man hand och vid kafferasterna.

Är chefen nöjd med min arbetsinsats? Kommer jag att få löneförhöjning. Har chefen planer på att sluta och hur blir det då för mig? Står jag i tur för nästa steg i karriären? Hur blir den nya organisationen – vinner eller förlorar jag?

Det allmänna rådet är: var noga med språket, var tydlig och var öppen! Säg inte till dina medarbetare: ”du missförstår mig”, säg i stället: ”jag uttrycker mig oklart” till dem. Var, i möjligaste mån, ärlig med vad som händer i företaget.

Effektiviteten i din organisation är beroende av hur mycket energi som dina medarbetare ägnar åt funderingar och tankar kring den egna situationen och den egna framtiden. En medarbetare som känner sig uppskattad och förstådd är mer effektiv än en som är osäker på sin relation till chefen.

En medarbetare som har en tydlig bild av företagets framtid och av sin situation – bra eller dålig – är mer effektiv än den medarbetare som är osäker om läget. En medarbetare som har klara mål och tydliga krav är effektivare än den som måste fundera på vad som egentligen förväntas.

Tydliga krav och tydliga mål skapar effektivitet. Se till att dina medarbetare har inflytande över de mål och framgångskriterier som gäller dem. Ta det slutliga beslutet själv.

Känns det jobbigt? Kan det vara så att det är du själv som har svårt att sätta klara kriterier för dina medarbetares framgång eftersom du låser dig vid resultat och grunder för bedömning som du känner dig osäker med och som binder dig till en okänd framtid. Beslut om framtiden är alltid osäkra och riskabla. Din uppgift som chef är att ta på dig den osäkerheten och risken – det är ditt uppdrag. Överlåt inte det på dina medarbetare.

En effekt av klara, graderade, framgångskriterier är att det blir mycket lättare att föra personalsamtal. De kommer att skapa struktur och underlag för givande diskussioner i stället för ett famlande samtal utan klar inriktning som både du och medarbetaren känner obehag inför.

Tydliga kriterier för framgång ger medarbetaren en chans att peka på sådant som sänker effektiviteten och hindrar framgången, omständigheter i företaget som du vill ha reda på för att kunna göra något åt dem. Så blir samtalet, i bästa fall, ett samarbete om det gemensamma intresset för framgång i företaget i stället för en ensidig bedömning eller ett forum för destruktiv kritik.

Är du tydlig och öppen med medarbetarnas situation och dina kriterier för deras framgång?