

Våga vara ett gott föredöme som chef

➔ **På kort sikt tjänar arbetsgivare på chefen som jobbar jämt och ständigt är nåbar. Men som chef är du ett föredöme och bör inte signalera att det är bra att jobba mycket utanför ordinarie arbetstid.**

För att förstå nyttan med begränsad tillgänglighet krävs en långsiktig ambition enligt ledarskapsexperten Malin Trossing. Hon driver konsultföretaget Dare to lead som tränar chefer i ledarskap.



FOTOGRAF: BELEZ TOLO

Malin Trossing.

– Stress och hög arbetsbelastning är de största utmaningarna för chefer idag. Då blir tillgängligheten en quick fix.

Malin Trossing tror att den uppfyller ett behov av att känna sig behövd och har flera tips till dig som är chef och stressas av att alltid finnas till hands.

Gör en tillgänglighetsstrategi

Bestäm när du ska vara tillgänglig och för vem – medarbetare, chefer och kunder. Kommunicera ut strategin så alla förstår hur du tänker.

Läs e-post vid valda tillfällen

Många har push-funktion på sin smarta telefon. Det plingar eller syns varje gång ett mejl trillar in. Ändra inställningarna så att du själv måste gå in och hämta nya meddelanden istället.

Läs aldrig jobbmejl precis innan läggdags. Om något allvarligt hänt kan du ändå inte göra något åt saken utan blir stressad och sover dåligt.

... och läs inte all e-post

Använd autosvar. När du går på sommarledighet, skapa ett automatiskt meddelande där det står att om ärendet är viktigt får personen återkomma efter semestern. Vid det laget har mycket redan löst sig.

Delegera ansvar till medarbetarna

Våga låta medarbetarna ta större ansvar. Var tydlig när du fattar beslut så lär sig medarbetarna hur du tänker. Till slut behöver de inte fråga dig utan vet hur du skulle besluta.

Bestäm en kontaktperson

Om någon vill dig något när du är ledig, se till att alla måste gå via en utvald medarbetare. Personen blir ett filter och kommer kunna besvara många frågor utan din inblandning.

Gör dig inte oersättlig

Oersättliga chefer är en företagsrisk. Därför är det viktigt att du har en ersättare. Att vara den enda som sitter på viss kompetens ger en ego boost, men företagsekonomiskt och långsiktigt är det mycket riskfyllt.



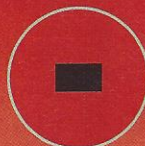
ALLTID TILLGÄNGLIG

Ökar möjligheterna att kombinera jobb och privatliv.

Innebär större flexibilitet och eget ansvar.

Kan uppfylla ett behov av att känna sig behövd.

Fungerar bra för den som klarar att sätta egna gränser och vet vad som förväntas.



ALLTID TILLGÄNGLIG

Minskar chanserna till avslappning och tillräcklig återhämtning från jobbet.

Skapar lätt stora mängder övertid eftersom allt småjobbade blir svårt att överblicka.

Riskerar att slita på privata relationer.

Kräver en god arbetsplatskultur och förmåga att sätta egna gränser.

Argumenten som gör att du slipper jobbjour

Coachhusets grundare Carina Kindkvist har mångårig erfarenhet som coach och chef. Här är hennes bästa råd till dig som är medarbetare och behöver sätta gränser för tillgängligheten.

Prata om förväntningar

En medarbetare som ständigt visar sig nåbar utanför arbetstid skapar också förväntningar på nåbarhet. Därför bör frågor om tillgänglighet diskuteras så tidigt som möjligt, gärna redan i rekryteringsprocessen.



Carina Kindkvist.

Ta annars upp det med chefen på ett positivt sätt: "Jag tycker det vore bra om vi hade lite regler så vi har rätt förväntningar på varandra." Bestäm ett möte och var tillmötesgående. Gör ett kontrakt!

Inge respekt

Ingen får respekt genom att gå emot sina egna behov för att vara snäll. Om du inte vågar säga ifrån kan du tappa andras respekt och riskerar att utnyttjas av resultatintaktade chefer som sätter jobbet främst.

Formulera dig väl

En person som alltid sätter armarna i kors och säger nej uppfattas lätt som obstinat vilket kan vara en karriärrisk. Om chefen ber dig vara nåbar under helgen kan du svara diplomatiskt: "Jag vill vara alert på jobbet och det är viktigt för min hälsa att koppla bort jobbet. Men självklart kan du ringa om det är kris."

Ett annat bra uttryck är: "Jag skulle kunna ha på telefonen i helgen, men jag KAN verkligen inte." Betona ordet KAN. Det visar att du har goda skäl att inte vara tillgänglig. Vilka de är har chefen inte med att göra.

I värsta fall: Byt jobb

Om du gjort allt rätt och din chef ändå tycker det är fel av dig att inte ställa upp på tillgänglighet – då har du fel chef och antagligen fel jobb. 📌

➔ LÄS MER!

"SKA DU GÅ HEM REDAN?"

Mikael Ottosson och Calle Rosengren forskar om normer kring arbete och arbetstid i kunskapsintensiv tjänsteproduktion.

På skadugahemredan.se presenterar de sina resultat, lästips och funderingar kring gränslöst arbete och arbetsmoral.

