

# Konsekvenser?!



## Malin Trossing

**Gör:** Är ledarskapskonsult med ledarskap för "icke-chefer" som specialitet.

**Bakgrund:** Har många år i it-branschen bakom sig.

**Läs mer:** I hennes böcker "Våga leda effektivt" och "Våga leda modigt" samt på [www.daretolead.se](http://www.daretolead.se).

gång för alla; *De fortsätter med sitt negativa beteende för att det inte får några konsekvenser när de gör det.*

Det kanske låter provocerande, men så enkelt är det.

**Medarbetare som kommer** för sent får ofta bara en arg blick eller på sin höjd en tillsägelse. Många chefer känner sig nöjda med den markeringen. Men det räknas inte som konsekvenser, det är bara för medarbetaren att blunda och sluta lyssna så märktes det knappt. Många gånger får ett negativt beteende till och med positiva konsekvenser. Slarvar man som medarbetare så slipper man de aktuella arbetsuppgifterna och underpresterar man så sänks förväntningarna. Skönt, eller hur.

**Det vi måste** komma ihåg är att det alltid är enklare att fortsätta göra som man alltid har gjort. Att förändra ett beteende kräver en insats av dina medarbetare. Det är därför konsekvenser är viktiga för att få till en förändring. Konsekvenser som inte bara är tomma hot utan som man också är beredd att låta hända. Konsekvenser som skapar motivation att förändra. Självklart behöver du inte jobba med konsekvenser om det inte är viktigt för dig att få till en förändring, men det var i den frågeställningen som vi inledde. Att vi ville få till en förändring.

**Löneavdrag och skriftliga** varningar är det som de flesta tänker på när man pratar om konsekvenser. Gå inte i den fällan. Konsekvenser handlar istället om att känna sina medarbetare och veta vad som är viktigt för dem. Att hitta drivkraften som får förändringen att hända. Är det "Game of Thrones"? Bullar till fredagsfikat? Eller kanske något helt annat.

Din uppgift som chef är att leda din verksamhet mot givna mål, inte att låta dina medarbetare underprestera och komma för sent hela tiden. När det behövs skriftliga varningar har det gått för långt och är ofta för sent. Agera istället tidigare.

**Glöm inte att** leva som du lär. Låt det inte krävas konsekvenser för dig själv, för att du själv ska kunna ta till dig dina medarbetares feedback. Dare to do! ■

Läraren tittade ut över eleverna i klassrummet. Efter att för tionde gången ha bett dem vara tysta så suckade han uppgivet. De struntade fullständigt i vad han sa. Han blev mer och mer irriterad och funderade på vad han gjorde för fel. Varför gjorde inte hans elever som han sa till dem? Han tittade än en gång ut över klassrummet och fick en idé. "Hur många är det som ser tv-serien 'Game of Thrones'?" frågade han. Förvånat tittar eleverna upp och de flesta av dem räcker upp

handen. Programmet var populärt. Läraren fortsatte "Jag har läst alla böckerna. Om ni fortsätter föra oväsen och störa på mina lektioner så kommer jag att skriva upp namnen på alla som dör i serien, och hur de gör det, på tavlan." Skeptiskt tittar eleverna på varandra. Två namn. Det var så många som han behövde skriva på tavlan innan eleverna förstod att han menade allvar. Sen var det tyst på hans lektioner.

Om den här historien är en skröna eller faktiskt är

sann, spelar ingen roll. Den vanligaste frågan som jag får av chefer är just "Varför gör min medarbetare inte som jag säger?" Låt mig därför besvara den frågan en

KONSEKVENSER ÄR VIKTIGA FÖR ATT FÅ TILL EN FÖRÄNDRING. KONSEKVENSER SOM INTE BARA ÄR TOMMA HOT UTAN SOM MAN OCKSÅ ÄR BEREDD ATT LÅTA HÄNDA.