

CHEFENS SJU

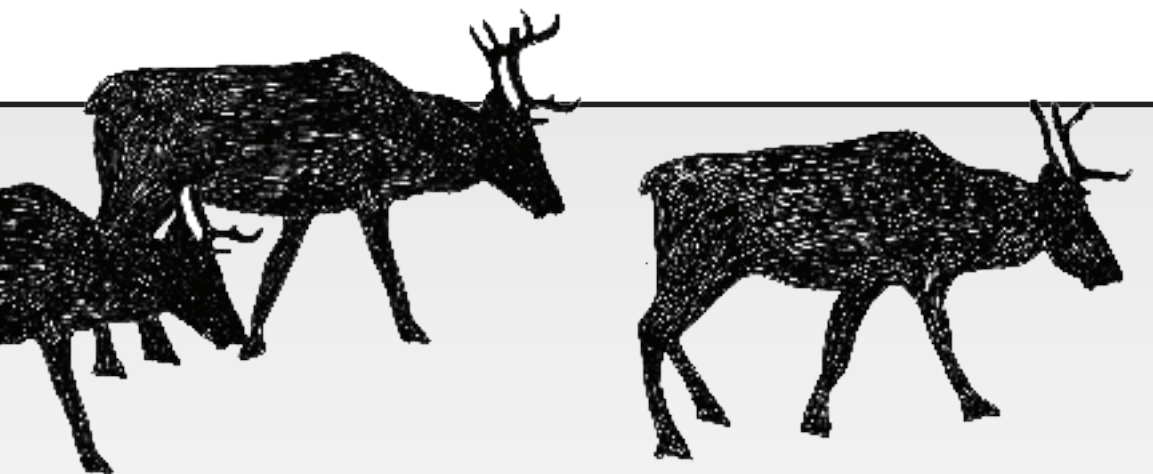
Slut ögonen och dröm dig bort en stund. Se en värld framför dig där ingen chef bryter mot någon av chefens sju dödssynder. Där alla chefer är riktigt bra ledare och brinner för sina medarbetares och företagets framgång.

Välkommen tillbaka till verkligheten. En verklighet där de flesta chefer då och då bryter mot någon av dödssynderna, även du och jag. En verklighet där det inte heller händer något negativt när man gör det.

De sju dödssynderna fascinerar mig, inte för att jag är religiös utan för att jag sett så många avsnitt av den tecknade serien Svampbob Fyrkant. Nu kanske du undrar vad Svampbob Fyrkant har gemensamt med chefens sju dödssynder. Jag återkommer till det.

A V M A L I N T R O S S I N G





DÖDSSYNDER

1 ATT SÄTTA PLÅSTER

Problemlösning tillhör alla chefers vardag, men många väljer att inte ta sig tid att hitta grundorsaken och källan till problemet, utan sätter symboliskt bara ett plåster på symptomet, genom att göra en kortsiktig lösning. Det är inte okej.

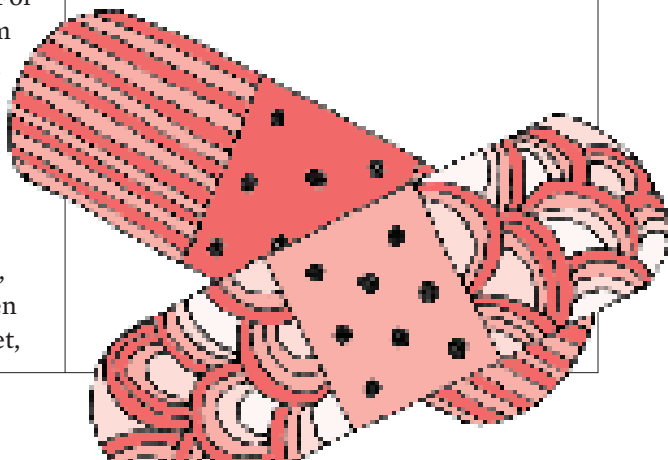
Arbetsbelastningen är ofta hög och många chefer skyller detta beteende på stress, men jag påstår att plåstrandet är en av orsakerna till att det är stressigt. För när vi sätter plåster, dyker nya symptom upp på samma grundproblem, igen och igen och igen.

LÖSNING: Ta dig tid att lösa viktiga problem vid källan, genom att ställa dig frågan "Varför?" flera gånger i rad. "Varför blev det fel i datafilen?", "Varför fick vi fel indata?", "Varför...?" Leta vidare tills du hittar den verkliga källan till problemet och lös det,

istället för att bara sätta plåster på symptomen. Då behöver du bara lösa varje problem en gång.

2 ATT BLANDA ÄPPLEN MED PÄRON

Chefer som inte vet vad de pratar om, men som ändå låtsas vara tvärsäkra och som friskt blandar ihop äpplen med päron och vägrar erkänna att de är okunniga, de är inte roliga.



Att chefen inte är experten i gruppen kan vara nyttigt och leder till att medarbetarna får ta större ansvar. Problemet uppstår när prestigen slår till och man inte kan stå för att man faktiskt inte har kunskapen. När man kör sitt eget race och fattar beslut på felaktiga grunder, leder det till att den övriga organisationen tappas förtroende för chefen och dennes kompetens.

LÖSNING: Som chef måste du våga lita på dina medarbetares kunskap och förmåga, och våga stå för att du inte är expert

rad. Öppna upp för frågor och funderingar från medarbetaren. Att få jobbig information är jobbigt, men det är ännu jobbigare att lämna ett samtal och faktiskt inte ha förstått vad som sagts.

4 ATT STANNA I FLOCKEN
En ledningsgrupp full med ja-sägare som bara håller med högsta chefen är ingen effektiv ledningsgrupp, men ändå är det inget ovanligt. Chefer är ofta driftiga och starka personer, hur kan

"ATT CHEFEN INTE ÄR EXPERTEN I GRUPPEN KAN VARA NYTTIGT."

inom alla områden. Våga släppa kontrollen och prestigen och låt dem visa vad de går för. Själv ska du vara bäst på ledarskap, det är ditt expertområde.

3 ATT ANVÄNDA OMSLAGSPAPPER
Att titta medarbetare i ögonen och ge dem ärlig feedback, ett jobbigt besked eller information om ett beslut som kommer att påverka dem på ett sätt de inte uppskattar, det är svårt. Därför plockas omslagspapperet fram i tid och otid och budskapen lindas in i fina ord och förskönande formuleringar. Till slut blir det så inlindat och luddigt att mottagaren står som ett frågetecken och undrar vad som händer. Tanken är säkert god från chefens sida, men när budskapets kärna inte längre går fram så kunde man lika gärna ha låtit bli att säga det. Det gör mer skada än nytta.

LÖSNING: Linda aldrig in dina budskap. Våga vara rak, saklig, konkret och tydlig, men också nyanserad och balans-

de bli ja-sägare och nickedockor? Anledningen är en av människans starkaste drivkrafter, nämligen behovet av att vara en del av flocken eller gruppen och att vara omtyckta av den.

Att få vara en del av ledningsgruppen och vara uppskattad av kollegorna är en starkare drivkraft än att säga sin ärliga mening och få företaget att blomstra.

LÖSNING: Som chef har du betalt för att våga ställa dig utanför flocken och säga din mening, även om det innebär att du riskerar att inte alla uppskattar det. Bli medveten om vilken flock eller grupp du gärna vill tillhöra och varför. Vad behöver du jobba med hos dig själv och i ditt ledarskap för att våga ta ett kliv utanför gruppen och stå för din åsikt?

5 ATT VÄNDA KAPPAN EFTER VINDEN
Vi är många som träffat på en chef som tycker att vänster är bästa vägen att gå. Som är tvärsäkra på det, ända

tills en viktig kund råkar säga att höger är bättre. Då är höger bäst, ända tills en hög chef uttalar att rakt fram nog är enda alternativet. Och så fortsätter det. Att vända kappan efter vinden som chef, skapar en stor otrygghet hos alla i organisationen, vilket i sin tur skapar en handlingsförlamning som kan vara förödande för verksamheten.

LÖSNING: Det krävs att du som chef har en tydlig bild av vart du och din grupp är på väg och varför det är viktigt för er att nå dit. När du vet det så är det mycket enklare att ha en egen åsikt och stå upp för den. Men kom ihåg att det kräver tid och engagemang att hitta en tydlig riktning för gruppen. Tar du dig den tiden?

6 ATT STOPPA HUVUDET I SANDEN
Vi delegerar hit och dit, vi sätter igång en massa olika förbättringsarbeten och vi säger ifrån när en medarbetare inte passar viktiga tider. Toppen! Men det räcker inte. Att något är uppstartat innebär inte automatiskt att det faktiskt blir genomfört. Alltför många bra initiativ genomförs aldrig eftersom chefen stoppar huvudet i sanden och inte följer upp – vilket många medarbetare vet om och utnyttjar.

LÖSNING: Håll koll på de aktiviteter du startat upp och notera dem i din kalender. När deadline närmar sig, stäm av läget och våga agera om medarbetaren struntat i uppgiften. Har du sagt till en medarbetare som notoriskt kommer för sent måste du

följa upp saken kontinuerligt och våga nypa i örat om det händer igen. Dra inte igång något om du inte orkar ta hand om uppföljningen efteråt.

7 ATT INTE FÅ ÄNDAN UR VAGNEN
Ingen chef skulle erkänna att han eller hon har svårt att få ändan ur vagnen och agera. Det är istället mängden ursäkter som kännetecknar att så faktiskt är fallet; vi saknar fakta, vi måste vänta in ledningens beslut eller kanske har vi bara väldigt mycket just nu. Men som chef får du betalt för att få ändan ur vagnen och få saker att hända. Nu.

LÖSNING: Bli medveten om dina egna ursäkter och våga släppa kontrollen och agera ändå. Kom ihåg: Att inte agera är också att agera. Om du till exempel ska besluta om ett inköp till avdelningen och inte får ändan ur vagnen, är det detsamma som att faktiskt fatta beslutet att inte göra inköpet. Kom ihåg att de flesta uppskattar en handlingskraftig chef. Är du en, eller inte?



DET VAR CHEFENS SJU DÖDSSYNDER. Tänk om det blev som vi drömde om i inledningen, att alla chefer var riktigt bra ledare...

Just det, du kanske är nyfiken på kopplingen till Svampbob Fyrkant? Det sägs att de sju huvudpersonerna i serien har fått sina speciella personligheter och egenskaper utifrån de sju dödssynderna. Inte chefens dödssynder då, utan de riktiga, de religiösa.

"Herr Krabba" som alltid strävar efter att tjäna mer pengar och aldrig vill dela med sig, symboliserar dödssynden Girighet. "Patrik Sjöstjärna" ligger helst under sin sten och gör ingenting, dödssynden Lättja med andra ord. Sen har vi "Bläck-

vard Tentakel" som alltid är arg och känner Vrede mot allt och alla. "Svampbob Fyrkant" känner alltid Vällust till allting. Han älskar sitt jobb och alla han möter. Han njuter alltid, även när det går dåligt. För att nämna några av karaktärerna.

ATT SOM CHEF UNDVIKA "Chefens sju dödssynder" kan ibland vara lättare sagt än gjort. Det kan krävas en del mod av dig i ditt ledarskap för att inte trilla dit. Jag skulle vilja sammanfatta det med att chefens enda och värsta dödssynd är att vara feg.

Att inte våga ta ställning, att inte våga vara ärlig, att inte våga hantera problem. Allt kokar ner till att när man som chef visar feghet blir man också en dålig chef.

NU HÄNDER DET SOM sagt inget när man bryter mot detta. Dåligt ledarskap får fortsätta eftersom även högre chefer är fega. Så din motivation måste komma inifrån dig själv och baseras på din strävan att bli en riktigt bra ledare för dina medarbetare. Och den strävan har du ju, eller hur!

