

Har du ett ämne som  
**Malin Trossing bör ta upp?**  
Mejl din fråga märkt "Chefscoach" till [inkorgen@civilekonomen.se](mailto:inkorgen@civilekonomen.se)

## Hur får jag medarbetare att lyssna?

Det finns en historik på min nya arbetsplats som gör att **vissa medarbetare är extra svåra att kommunicera med.** En del vill inte ens lyssna. Hur hanterar jag det?



Chefscoach  
Malin Trossing  
svarar.

**Svar:** Du är inte ensam om att känna så. Men många gånger lägger vi skulden och ansvaret på medarbetaren när inte kommunikation och prestation fungerar. Det anser jag är fel, i de flesta fallen. De allra flesta människorna vill gå till jobbet och göra ett bra jobb. De vill trivas med sina kollegor och ha en bra dialog med sin chef. Det är den inställningen nästan alla har när de tackar ja till ett jobb på ett företag. Men sen händer det något. Det kan vara att en konflikt uppstår. Att arbetsuppgifterna är otydliga. Att personen blir otrevligt bemött. Och då förändras något hos personen. Bitterhet, ilska eller ovilja att lyssna blir personens vardag. Och helt plötsligt vänds det till att det är medarbetaren som är svår att kommunicera med.

**MEN OM VI** tittar närmare på de händelser som kan leda till att en medarbetare sätter sig på tvären, så är det ofta symtom på att det under en längre tid varit ett dåligt ledarskap i organisationen. En bra

chef ser till att lösa eventuella konflikter, hen ger tydliga arbetsuppgifter och agerar direkt om en otrevlig attityd uppstår i gruppen. Tyvärr väljer en del chefer i stället att sopa dessa saker under mattan. Det gör att medarbetare mår dåligt och med tiden tappar tilltron till organisationen. **Förtroende tar lång tid att bygga upp, men kan raseras på ett ögonblick.**

**DU SKRIVER ATT** du är ny på arbetsplatsen. Hur var den tidigare chefen? Vilket ledarskap stod hen för? På vilket sätt kan det ha bidragit till nuvarande problem i organisationen? Jobba sen med att stå för ett bra ledarskap och skapa ett förtroende hos medarbetarna.

**”Med ett bra ledarskap i grunden är det lättare att ha en respektfull och öppen diskussion.”**

Först därefter kan du börja ställa krav på att medarbetarna skall lyssna och kommunicera bättre. Med ett bra ledarskap i grunden, är det lättare att ha en respektfull och öppen diskussion med personen i fråga och se hur

man tillsammans kan komma till rätta med problemet.

**EN AV DE** bästa ledarskapsböckerna för att hantera knepiga medarbetare är romanen ”En man som heter Ove”. Läs den och lär dig tycka om din egen Ove i organisationen! ●

**Malin Trossing,** ledarskapsexpert med fokus på mod och effektivitet. Coachar chefer och ledare, föreläser och har skrivit flera uppskattade ledarskapsböcker.