

Har du ett ämne som
Malin Trossing bör ta upp?
Mejla din fråga märkt "Chefscoachen"
till inkorgen@civilekonomen.se

Hur kommer vi vidare efter förändringar?

Jag jobbar som vd på ett företag där vi haft stora förändringar på personalsidan efter omstruktureringar, besparingar och missnöje. Nu har vi börjat anställa nya kollegor men jag upplever att många av kollegorna som varit med länge tycker att det var "bättre förr".

Hur löser vi "gamla surdegar"? Vi kommer inte att sparka någon eller bekosta en lyxresa för att bygga teamet. Jag behöver konkreta vardagstips.

att acceptera och ta till sig det nya. Därför vill jag uppmana dig att rannsaka dig själv och fundera på hur tydligt det är för alla medarbetare hur den nya resan som ni påbörjat ser ut. Vet de vart ni är på väg? Hur är det tänkt att ni ska ta er dit? Varför gick det inte att ha kvar det som det var tidigare? Varför ser den nya organisationen ut som den gör? Var sedan tydlig i din roll som chef och besvara alla dessa frågor så att alla förstår. Glöm inte att också kolla med dina

medarbetare vilka frågor som just de har kring det nya och besvara dem också. Ingen fråga är för dum i det här läget.

DET KAN VARA några personer som inte gillar vart ni är på väg med den nya organisationen och då måste man som chef acceptera att man kommer att tappa några medarbetare på vägen. Men man måste också våga vara tydlig med att det är det nya som gäller och att det inte kommer att bli som förr igen. Men låt det ta lite tid. Förändring är jobbigare än man kan tro för många människor. *Dare to wait!* ●

Svar: "Den situation som du beskriver är en naturlig reaktion som ofta kommer efter en turbulent tid med stora förändringar. Många chefer före dig har haft samma problem.

När man som medarbetare är med om större förändringar ställs man inför beslutet att acceptera det nya eller klamra sig kvar i det gamla. Det låter som om många av dina medarbetare valt det senare. Anledningen till att man gör det är ofta att det finns otydligheter kring vad det nya innebär och vart organisationen egentligen är på väg. Om man inte förstår det så är det mycket svårare

"Rannsaka dig själv och fundera på hur tydligt det är för alla medarbetare hur den nya resan som ni påbörjat ser ut."



Chefscoach
Malin Trossing
svarar.

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