

Medarbetarsamtal

När jag coachar ledare brukar det per automatik någon gång leda in i situationer som berör medarbetarsamtal. Det kan handla om lönesamtal, utvecklingssamtal och inte minst samtal som handlar om att förmedla ett negativt eller obehagligt besked. Hur väl förberedd man som ledare är i dessa situationer varierar givetvis från ledare till ledare. Jag kommer ta upp några tankar om detta.

När jag utför kursen Jag som coachande ledare, lyfter jag frågor som berör just dig som ledare och hur du fungerar i olika situationer. Vi arbetar med att införa ett coachande förhållningssätt som idag börjar bli allt mer vanligt ute på företagen. Fördelar med att införa ett coachande förhållningssätt är många. Man ökar effektiviteten hos medarbetarna, man utmanar till vidareutveckling, man skapar tillit och laganda på ett mer stimulerande sätt. Man skapar helt enkelt en bättre arbetsplats där bra kommunikation står i centrum. Under dessa resor har jag då och då stöt på ledare som känner sig otrygga i rollen som samtalspartner, framför allt i lönediskussioner och i att leverera negativa besked. De känner obehag inför samtalen och vet inte hur de skall agera. Känslan kan vara att man sårar eller inte kan

tillmötesgå medarbetarens krav eller önsknings. Obehaget uppstår eftersom man som ledare i grund och botten inte vill göra någon annan ledsen eller besviken. Du mår ju bäst av att tillfredsställa dina medarbetare. Vad kan du tänka på i dessa situationer.

Om vi börjar med att leverera ett negativt besked så är din första uppgift att analysera situationen ordentligt.

Vad är det som har gjort att du måste leverera detta besked? Ser du situationen från båda håll? Har du försökt lösa situationen innan du fattat detta beslut? Hur upplever du själv situationen och hur tänker du själv inför samtalet?

Vad vinner Ni båda på att lösa situationen? Några tips är: Förbered dig på argument från medarbetaren och se positivt på

på resultatet av samtalet. Har du redan i detta läge talat om för dig att det kommer bli jobbigt. Intar du en försvarsställning och är inte lika objektiv och mottaglig i förloppet framåt. En del låser sig i sina egna värderingar och genom detta lyssnar man inte aktivt på sin medarbetare i samtalet. Det handlar om att Ni båda skall vinna någonting i lösningen. Vilka är medarbetarens vinster kontra företagets? Belys dessa vinster kraftfullt. Var tydlig i din kommunikation.

Om vi tittar på lönesamtal så finns det tre olika utfall.

De som är nöjda, de som finner sig i det du ger dem och de som vill ha mycket mer i lön.

När du träffar de som vill ha mycket mer underlättar det avsevärt om du alltid går in i samtalet med en positiv inställning om att du ger den lön som de förtjänar. Du måste ha goda argument om varför du har satt den lön du gjort. Visa på de överenskommelser Ni haft och hur resultatet blivit. Vad har du för motivering för den lön du sätter. Dessutom är det viktigt att du är säker på om lönen är konkurrenskraftig och håller samma nivå som Er bransch i snitt håller. Belys detta. Ha en agenda klar över vad du vill få ut av samtalet, vad du vill säga och vad du vill uppnå.



Hur förmedlar du dina budskap positivt?

Kan du förbereda medarbetaren innan samtalet på frågor de vill ta upp så gör det i god tid innan. Ge uppskattning på det som är bra och beröm medarbetaren om de gjort ett bra jobb. Vad har du för morötter att tillgå?

Var tydlig i nya målsättningar och ansvarsområden.

Lycka till!

Får du frågor? Maila mig!

Tina P Jönsson driver MOL Moment Of Life. Skriv till: info@moment-of-life.se eller besök hemsidan: www.moment-of-life.se

*Tina P Jönsson
ICF ACC Certifierad
Privat & företagscoach*

