

Vardagens Dramatik

TVÄRSSAMTAL

- ett coachande samtal medarbetare emellan

För att nå framgång är företag och organisationer beroende av medarbetarnas kompetens, lojalitet, motivation och samarbetsförmåga. Det är de flesta överens om. Därför ingår det i chefernas uppgift att uppmuntra och stödja medarbetarna samt stärka de team som finns.

Det kan verka vettigt men enligt min mening sker ändå ett tankefel, ett strukturellt misstag. Med grammatiska termer skulle vi kunna säga att chefsrollen blir subjekt och medarbetarrollen objekt. Cheferna ska förmå medarbetarna att känna eller handla på ett för organisationen produktivt sätt. Med teatertermer skulle vi kunna kalla chefsrollen för huvudroll och medarbetarrollen för biroll. Huvudrollen styr skeendet och birollen reagerar. För att lyckas med detta är chefskurser och ledarskapsutbildningar, med varierande resultat, en miljardindustri. Men om vi ska omsätta i praktiken det vi säger i teorin, att organisationer är helt beroende av medarbetarnas insats, så bör de dela på huvudrollen. Det skulle kräva nya verktyg och jag tänker strax presentera ett möjligt verktyg.

Krav för att lyckas i rollen - medarbetare.

- Att ha kompetens för sina arbetsuppgifter
- Att ha förmåga att samarbeta med chefer, kollegor, kunder, elever, patienter och andra samarbetspartners.
- Att kunna lösa konflikter som uppstår i arbetet på ett konstruktivt sätt.
- Att vara flexibel och kunna samarbeta med vilken chef som än tillsätts av ledningen. En medarbetare ska kunna hantera chefer som detaljstyr och såna som inte styr alls, chefer som saknar expertkunskap och såna som anser sig vara den störste experten, chefer som saknar ledarförmåga, chefer som inte finns tillgängliga o.s.v.

Att lyckas med sina arbetsuppgifter oavsett vilken typ av chef som är anställd kräver stor mognad och flexibilitet.

Det är väl ingen tvekan om att det är en huvudroll som beskrivs och kraven för att lyckas som medarbetare liknar i många fall kraven för att lyckas som chef. Glöm inte att även en chef har en överordnad chef som han/hon ska förhålla sig till.

Vi skapade idén om tvärssamtal för många år sen på Vardagens Dramatik. Det naturliga namnet vore egentligen medarbetarsamtal eftersom det sker medarbetare emellan. Men i många organisationer kallar man utvecklingssamtalen för medarbetarsamtal och därför skulle ett sånt namn bara skapa förvirring. Så jag fortsätter att kalla det tvärssamtal för att det handlar om att stärka tvärförbindelserna på en arbetsplats.

Tvärssamtal är ett verktyg för de organisationer som vill sätta fokus på medarbetarrollen. Det är ett coachande samtal medarbetare emellan. Ett samtal lika viktigt som utvecklingssamtalet som ju sker mellan chef och medarbetare. Tvärssamtalet bygger på idén om det egna ledarskapet.

Så här går det till.

Företaget har bestämt sig för att införa tvärssamtal.

Medarbetare genomför tvärssamtalen två och två. Det är alltså inte ett samtal i grupp. Detta för att undvika grupstryck och gruppnormer.

Två människor sätter sig ner på jobbet för att prata verksamhet och samarbete, utifrån ett klart uttalat mål och syfte. Det sker på arbetstid och är sanktionerat av ledningen som ett viktigt verktyg för att nå framgång. Precis som vid ett utvecklingssamtal så väljer de en plats där de får sitta i lugn och ro och som känns bekvämt för båda två. De vet att de har en till en och en halv timme till sitt förfogande.

Samtalet ska syfta till att:

- lära känna varandra
- hitta vägar för att stödja varandra i arbetet
- ge varandra feedback
- föda idéer som utvecklar arbetsuppgifterna/gruppen/organisationen

Viktigt att tänka på under ett samtal

- Att lära känna varandra och berätta om sig själv betyder inte att man måste berätta om sitt privatliv. Att vara personlig är inte detsamma som att vara privat. Vi människor har olika behov av integritet. Känns det OK att berätta om privatlivet så är det OK under ett tvärssamtal, men det är lika OK att inte göra det.
- Att försöka förstå innan jag försöker att bli förstådd. Ofta lyssnar vi inte på varandra när den andra pratar. Istället tänker vi på vad vi själva ska säga när det blir vår tur eller av otålighet avbryter den andra. Att verkligen lyssna är enkelt om jag tänker på att jag i första hand ska förstå den jag pratar med, istället för att främst sträva efter att bli förstådd. Lyckas jag med det kommer det också radikalt att ändra på det jag själv sen väljer att säga.
- Feedback är inte bara kritik. Det är minst lika viktigt att ge uppmuntran och bekräftelse. Feedback som innehåller kritik ska röra något som är möjligt för kollegan att förändra. Och Inte vara en kritik av någons personlighet.

Glöm inte det kinesiska ordspråket som säger:

*”Sanningen ska svepas över dina axlar som en varm handduk,
inte kastas i ansiktet som en blöt disktrasa.”*

Vilka som ska genomföra ett tvärssamtal

I första hand de medarbetare vars relation och kommunikation är viktig för arbetets resultat ska genomföra tvärssamtal.

- en liten avdelning på upp till tio personer.
- En större avdelning som delas upp i tvärssamtalsgrupper
- Medarbetare från olika avdelningar vars samarbete är avgörande
- Medarbetare från olika professioner
- Medarbetare inom en yrkesgrupp

Varje organisation har sin uppfattning om vilka som ska samtala med varandra. Det finns ingen enhetlig mall.

Ex. Företaget bestämmer att en liten avdelning som omfattar sex personer ska utgöra en tvärssamtalsgrupp. Det innebär då att alla i gruppen har fem tvärssamtal. Eftersom samtalen genomförs två och två.

Hur ofta som tvärssamtalen bör genomföras

En idé är att följa tidschemat för utvecklingssamtalen. Har man utvecklingssamtal en gång per år så sker också tvärssamtalen med samma tidsintervall.

Att låta samma personer ha samtal med varandra år efter år ger en unik möjlighet till utveckling. En annan idé är att variera från år till år vilka som har samtalen med varandra. Det ger en större bredd men inte samma djup.

Vinsten med att använda tvärssamtal som ett systematiskt verktyg är att det blir naturligt i det dagliga arbetet att kommunicera kring samarbete, ansvar och utveckling.

I min bok Getingboet kan du läsa mer om hur du kan skapa en företagskultur som karaktäriseras av effektivitet, kreativitet och medmänsklighet.

© Catharina Nasenius