

## Varför bryr sig inte medarbetarna?

Vad motiverar dig att driva verksamheten vidare? Med största sannolikhet handlar det om att du jobbar för att nå ett mål och hur får du med dig dina medarbetare så att de hoppar på samma tåg.

Tydliga mål, kontinuerlig uppföljning, och feedback så att ni jobbar på en gemensam spelplan är de viktigaste områdena för att få delaktiga medarbetare  
Hur kommer jag då dit?

Du har två viktiga verktyg att använda dig av nämligen kommunikation och feedback.

Det första du behöver fundera över är; Vad är viktigast i din verksamhet just nu som du behöver förmedla- Gör en checklista på områden som kräver extra information t ex.

- Vart är ni på väg?
- Hur ska ni ta er dit?
- Vilka hinder kan det finnas?
- Vilka resurser behövs?

För en dialog med medarbetarna, fånga upp tankar och idéer (notera i första steget för att bearbeta senare) lyssna in alla reaktioner och eventuella invändningar.  
Genomför de idéer som är möjliga och slå inte ner på idéer som verkar omöjliga, låt dessa vila ett tag, en vacker dag har de växt till sig och fungerar.

Brist på information är en av de saker som kan skapa oro och rykten i en organisation. Får man ingenting veta så vill hjärnan ändå ha sin bild och vi drar slutsatser från helt fel grund.  
Därför är det också viktigt att informera även om det inte har hänt något

Gör en SWOT tillsammans med medarbetarna, var står vi idag? Vad ska vi göra i nästa steg?

Att få lära sig nya saker och utvecklas i sitt arbete ger de flesta medarbetare ny och mer energi.

Nästa viktiga verktyg är konsten att ge feedback. Att tydliggöra vad medarbetaren gör rätt, ska börja göra och kanske även sluta. Här kommer några tips

- Jobba med tydlighet och tillit så att det går att ge feedback mot ett mål och att det känns tryggt att både ge och ta emot feedback.
- Ge positiv förstärkning
- Träna på att ge konstruktiv feedback på betendenivå och det ska vara på en konkret nivå, tex idag när du hade ett kundsamtal så gillade jag din struktur och att du tydligt beskrev nyttan med vår produkt. ”Bra jobbat” är enkelt men ger inte så mycket: vad var det som var bra och ska jag fortsätta att göra det?
- Tänk så här Det här gör du bra, det här kan du göra bättre och det här ska du sluta göra.
- Positiv feedback kan ges i grupp men korrigerande feedback ges enskilt.
- Beroende på situation, blanda inte positivt och negativt id samma tillfälle

Inkludera medarbetarna mer! När alla på arbetsplatsen kan vara med och påverka vilka arbetsuppgifter som ska utföras, när och kanske även hur händer det bra grejer med både resultat och välbefinnande på jobbet.

[Agneta Nyberg](#)