

## Ett par tankar och praktiska tips för HR och chefer

- Att vara chef är att vara pedagog. Nittio procent av alla svårigheter beror på att medarbetarna förstår för litet och behöver information och förklaring. Tio procent bryr sig inte och borde aldrig ha anställts.
- Går att göra listor med många hundra råd till ledare, alla rätt och bra (utom ibland). Men det blir som att läsa citatsamlingar – inspirerande men man minns inget efteråt. Vad är allra viktigast?
- Det finns massor med forskare och andra experter som meddelar att forskningen visat att dessa en eller två saker är allra viktigast för att man ska vara en bra chef. Tyvärr förmedlar dom *olika* slutsatser så det blir ändå en lång lista om man poolar dom.
- Allra viktigast är som jag ser det att jag behöver vara modig, rättvis och pålitlig samt visa integritet i alla lägen. Min egen personlighet och stil är avgörande.
- Gör det som faktiskt är möjligt och förklara respektfullt varför resten inte går att ordna. 95% köper det, övriga är felrekryteringar
- Det är *jobbigt* för många att ha en chef, en del behöver hjälp med det. Målet är att vara en chef som folk orkar med.
- Hur narcissistisk respektive aspig är denna medarbetare? Dessa två drag är de överlägset vanligaste svårigheterna med medarbetare.
- Levnadsvisdom: att lära sig strunta i rätt saker. "Kör de tjugo procenten, skit i resten".
- Hantera konflikter det svåraste för en chef. Vid coaching visar sig alla ha minst en jobbig människa i sin närhet som är det egentliga problemet – chef, underordnad, kollega. Hjälp de som inte kommer överens, annars får ni en kultur som anrikas psykopater och narcissister och resten flyr fältet.
- Familjeterapeut måste vara världens svåraste jobb. Man får in precis vilka kombinationer som helst av personlighetsstörda personer som hatar varandra. Vår kultur säger att allt går att lösa med mer och bättre kommunikation, när det snarare ibland är bättre ju *mindre* berörda parter pratar med varandra.
- Om man hjälper knepiga medarbetare klara sig kvar sätter man samtidigt deras bättre fungerande kollegor som far illa av dem i en taskig sits. Dilemma både för chefen och facket.
- Orimligt synsätt att den som anser sig utsatt för diskriminering alltid har "rätt", dvs att den som anser sig diskriminerad definitionsmässigt är det. Det *kan* förstås vara så, men en del "diskriminerade" och "trakasserade" är ingetdera. En del är bara besvikna och missnöjda med något, andra har framförallt en personlighetsproblematik som dom inte vill kännas vid och därför projicerar på sina medmänniskor.
- "Lågaffektivt bemötande" är inte alltid att rekommendera. Kan upplevas kyligt, ointresserat och kränkande när folk egentligen vill möta värme och engagemang.