

TIPS OM ONE-TO-ONES

ETT ENKELT RECEPT

One-to-ones, alltså personliga och återkommande möten mellan en chef och en medarbetare, behöver inte vara så avancerade. Det är här mitt enklaste recept.

- 1) Boka in en återkommande tid i kalendern för samtalen, t.ex. 30 minuter varannan vecka.
- 2) Inför samtalet förbereder sig både chefen och medarbetaren.
 - » Hur mår medarbetaren? Detta är en fråga mest för medarbetaren. Chefen får gärna ta en fundering för att hålla koll på medarbetarens mående.
 - » Vad vill jag lyfta som har hänt/kommer att hända, som är viktigt för chefen/medarbetaren att känna till?
 - » Finns det något jag funderar över som jag behöver få chefens/medarbetarens perspektiv på?
 - » Behöver jag någon hjälp från chefen/medarbetaren?
 - » Vad har varit bäst sedan sist?
- 3) Genomför samtalet och ta en kvart var till att gå igenom era punkter.

ETT LÄNGRE RECEPT

One-to-ones är ingen avancerad metod, huvudingrediensen handlar om kontinuitet. Är det något som ska högprioriteras på jobbet är det just dessa samtal. Med vilken regelbundenhet samtalen genomförs beror på verksamheten, era behov och er tillgänglighet. Varje vecka, varannan eller var tredje tycker jag är rimligt. Annars går det för långt mellan gångerna och distansen mellan er blir större.

One-to-ones heter det på engelska. Den svenska motsvarigheten är avstämningssamtal. Urtrorrt! Jag föreslår att ni döper om dem till hej-hur-är-läget-prat, kvartssamtal, vårstund, check-in eller något annat för att det ska kännas positivt.

Oavsett namn så handlar samtalet om att skapa starkare relationer, lära känna varandra, förstå varandras perspektiv och arbetsvardag. Att skapa en grund för förtroende och tillit för att kunna prata på riktigt när det verkligen behövs. Att ge varandra förutsättningar för att göra ett gott jobb.

WHAT'S IN IT FOR ME – SOM CHEF?

Förutsättningarna för att vara en god ledare varierar, de är inte desamma mellan branscher eller mellan chefer med olika nivåer av ledarerfarenhet. Förutsättningarna varierar också utifrån vilka och hur många medarbetare chefen har. Trots skillnader i förutsättningar tror jag starkt att det hjälper både chef och medarbetare med regelbundna enskilda samtal.

Jag förstår att one-to-ones inte är möjligt att genomföra för ledare med stora arbetsgrupper. Du som har fler än tio medarbetare kanske kan göra någon slags variant på detta för att ändå kunna ha återkommande enskilda samtal med alla dina medarbetare?

När du genomför samtalen får du som chef en betydligt bättre överblick av individerna i ditt team och större förståelse för dina medarbetares utmaningar, mående och prestationer. Den informationen behöver du dessutom inför återkommande prestations- och medarbetarsamtal, lönerrevision, till eventuella rehabärenden, kompetensutvecklingsinsatser och för att sammanställa teamets insatser under året.

Kom ihåg: Du som chef behöver också öppna upp och släppa in för att skapa en bra relation. Att lyssna är en bra början.

WHAT'S IN IT FOR ME – SOM MEDARBETARE?

Du som medarbetare får tillfälle att tänka högt om utmaningar och problem du har i jobbet. Du får även hjälp och ett bollplank. Framförallt får du en möjlighet att få din chef att förstå hur din arbetsvardag ser ut – och du kan få chefens perspektiv som ofta är ett annat än ditt eget.

Efter en tid har ni byggt en starkare relation. Den hjälper dig på flera sätt, dels i det vardagliga för att ni känner varandra. Den hjälper dig även vid de tillfällen då privatlivet och hälsan påverkar ditt jobb. Förhoppningsvis har du då lättare att berätta för chefen om vad du behöver i den aktuella situationen.

Kom ihåg: Du som medarbetare behöver också ta ansvar för att skapa en god relation, det ligger inte bara på chefen. Att börja berätta om det som är viktigt för dig i ditt jobb är en bra början.

STEGVIS INTRODUKTION AV ONE-TO-ONES

Du som chef, så här kan du komma igång med one-to-ones:

Berätta för hela teamet på ett avdelningsmöte att du kommer att bjuda in alla till enskilda samtal som ni genomför regelbundet. Berätta också att syftet med samtalen är att ni ska ha möjlighet att lyfta jobbärenden och hålla varandra uppdaterade. Genom att berätta det för hela gruppen samtidigt förstår alla att det inte är något som gäller just bara en enskild medarbetare och det minskar en eventuell osäkerhet i din grupp. För alla medarbetare har kanske inte varit med om regelbundna samtal med chefen tidigare.

Bestäm tidpunkt för ett första samtal med var och en. Bjud in respektive medarbetare till det.

Under det första samtalet diskuterar ni formerna för era kommande samtal:

- » Hur ofta?
- » Hur lång tid?
- » Hur ska ni använda er av tiden på bästa sätt? Halva tiden från er vardera som utgångspunkt?
- » Hur mycket ska ni båda förbereda inför mötet?
- » Vilken form ska mötet ha? Digitalt? I samma rum? Promenad? I mötesrum?
- » När ska ni utvärdera hur det går? En gång i kvartalet? Månadsvis? Halvårsvis?

- » Hur ska ni göra när ni utvärderar?
Ett tips är att förbered er, var för sig, inför utvärderingen genom att tänka igenom dessa frågor: Vad har fungerat bra med våra samtal? Vad vill jag fortsätta med? Vad kan göras annorlunda, och på vilket sätt?

Ska ni ha några stående punkter varje gång? Jag slår ett slag för just dessa.

För medarbetaren

Vad är du mest nöjd över som hänt sedan förra gången?

- » Finns det något som hänt sedan sist som är bra för chefen att känna till?
- » Vad är på gång den närmsta tiden?
- » Vad behöver du chefens hjälp med?

För chefen

- » Har medarbetaren gjort något extra bra sedan förra samtalet?
- » Hur mår medarbetaren?
- » Vad har hänt sedan sist som medarbetaren behöver känna till?
- » Vad är aktuellt den närmsta tiden som medarbetaren behöver veta om?

- » Summera vad ni är överens om. Be medarbetaren skapa en återkommande inbjudan i era kalendrar (om ni har sådana) inklusive era överenskomna punkter att diskutera till era one-to-ones. På så sätt får medarbetaren ett ansvar för detta och du som chef blir avlastad med arbetsuppgifter.

Frågorna om vad man är extra nöjd med och vad som har gått bra sedan sist är mina favoritfrågor. Vi människor har lätt att fokusera på det som är fel, det som behöver

utvecklas och rättas till, det som vi inte hunnit göra och så vidare. Vi gör det till den grad att vi ibland missar att uppmärksamma det som görs rätt.

Genom att ha en återkommande fråga om vad som gått bra, vad man är nöjd eller stolt över tvingas både medarbetare och chef reflektera över det ni får gjort, det ni lyckas med.

Även detta är bra information att ha till kommande lönerevision och när ni på teamnivå ska sammanfatta året som gått och följa era framgångar. Frågan om vad man är nöjd med kan ni även ha som en stående punkt på era gemensamma teammöten. Då får nämligen alla i teamet höra vad var och ens perspektiv från den senaste veckan/mötet. Det både sprider positiv stämning och också en förståelse för varandras kunskaper, dagliga utmaningar och mer arbetsglädje.

När ni genomför era one-to-ones, se till att hålla er till era punkter och prata om det mest väsentliga först så att tiden används väl och skapar nytta för er båda.

Lycka till!