

KORRIGER UACCEPTABEL ADFÆRD

HVORNÅR OG MED HVEM KAN DU BRUGE DETTE REDSKAB?

Brug dette redskab til at korrigere nye eller små situationer, vedvarende uacceptabel adfærd eller alvorlige adfærdsproblemer.

GRUNDPRINCIPPER

Hver gang vi korrigerer andre, er der brug for kommunikation. I disse situationer har du brug for at være vi-orienteret og have fokus på at kommunikere så direkte og enkelt som muligt i forhold til at:

- Hjælpe modtageren med at se sin egen adfærd i forhold til organisationens mål og vision.
- Lytte og lære, så du effektivt kan hjælpe med at fjerne de ting, som kan komme i vejen for den adfærd, du ønsker fra vedkommende.
- Være tydelig omkring den adfærd, du forventer.
- Få vedkommende til at forpligte sig til at holde fokus på at arbejde vi-orienteret.

SÅDAN GØR DU

- 1 Overvej, hvilken situation det drejer sig om:**
 - a) En ny eller ubetydelig situation.
 - b) Vedvarende uacceptabel adfærd.
 - c) Et alvorligt adfærdsproblem.
- 2 Brug den relevante instruktion på modstående side.**

NYE ELLER SMÅ ADFÆRDSPROBLEMER

Når uacceptabel adfærd (såsom manglende samarbejdsvilje eller respektløs opførsel), forekommer første gang, eller når det er i en relativt mild form, kan det ofte være nok blot at minde vedkommende om, hvad vi forventer. En enkel og tydelig, ikke-bebrejdende feedback er normalt tilstrækkelig.



“Den slags opførsel dur ikke. Vi har brug for, at du gør det anderledes. Forstår du hvorfor?”

VEDVARENDE UACCEPTABEL ADFÆRD

Når uacceptabel adfærd bliver ved (f.eks. når passende påmindelser ikke har været nok), skal vi (1) være tydelige omkring problemet og (2) give vedkommende ansvaret for at gøre noget for at løse problemet. Hold et møde med medarbejderen og sig noget i retning af:



“Med hensyn til, hvad vi forsøger at opnå omkring samarbejde, oplever jeg, at du halter bagefter de andre. Jeg vil bede dig om at overveje de problemer, du skaber for andre, og hvad du vil gøre ved dem. Når du har overvejet det og er parat, vil jeg bede dig booke et møde med mig. Så tager vi den derfra.”

ALVORLIGE ADFÆRDSPROBLEMER

Når adfærdsproblemet er vedvarende og/eller tilstrækkeligt alvorligt, er det nødvendigt at ændre vedkommendes funktion som en logisk konsekvens af adfærden – f.eks. ved at ændre ansvarsområderne til nogle du mener, vedkommende kan klare acceptabelt, eller hvis det er nødvendigt ved at opsige vedkommende og hjælpe ham/hende med at finde et job, som han/hun er god til. At ændre jobbet under disse omstændigheder er både et spørgsmål om lydighed over for medarbejderens langsigtede succes og om at opfylde den forpligtelse, du har over for andre i organisationen.



“I betragtning af din adfærd i denne funktion er vi nået til et punkt, hvor jeg er nødt til at foretage en ændring. Spørgsmålet er, om der er funktioner, som organisationen har brug for at få udfyldt, hvor du kan præstere på 3A+-niveau.”

Derefter kan du evt. undersøge, om der er et sammenfald mellem vedkommendes evner og interesser og organisationens behov. Hvis der er, kan du vælge at gennemføre ændringen i deres ansvarsområder. Hvis der ikke er, kan du evt. se under afsnittet om afskedigelse for at finde inspiration til, hvordan du afskediger vedkommende.