



**ERIC**

Överordnad chef



**NADIR**

Medarbetare

## SCENARIO

# Det geografiska dilemmat

## Arbetsledarens perspektiv

---

### Diskussionsfrågor

- Vilka problem ser du i den här scenen?
- Vilka värderingar skulle enligt modellen för beslutsfattande gälla i den här scenen? Hur skulle problemen kunna läggas fram så att diskussionen kretsar kring deras gemensamma bekymmer och kan leda till något produktivt?
- Vad skulle de kunna säga och hur skulle de kunna börja prata om det? Hur skulle det låta? Och vem skulle det vara riktat mot?
- Vilka strategier skulle du välja för att prata om problemet och lösa det om du var i den här situationen? Och vad skulle du säga?

---

### Ytterligare diskussionsfrågor

- Hur kan chefer och medarbetare övervinna svårigheterna som de geografiska och kulturella utmaningarna medför? Hur kan de bygga upp ett förtroende?
  - Hur skulle en positiv arbetsplatskultur kunna se ut i det här sammanhanget?
  - Vad blir priset för att inget säga i den här situationen? Vilka blir konsekvenserna på lång sikt av att inte lyfta problemet?
-

# Det geografiska dilemma

## Arbetsledarens perspektiv

---

### Sammanfattning av scenariot

Eric, som är chef, pratar i telefonen med Nadir, som arbetar i teamet från en annan plats. Eric ligger på för att försäkra sig om att projektet snabbt ska bli klart. Nadir berättar att två medarbetare, Richard och Sarah som arbetar på varvet, är bekymrade över tidsramen. Eric fortsätter ligga på. Nadir förklarar att teamet känner sig besvärade av Erics ständiga sportmetaforer och upplever att de inte blir behandlade med respekt när han bokar in möten sent på kvällarna hos dem.

---

### Viktiga lärdomar

- Eric är tydligt fokuserad på att driva en effektiv produktion. Men hans medarbetare upplever att han i sitt sätt att uttrycka sig och uppträda inte tar hänsyn till deras kultur eller tidsskillnaderna mellan dem.
  - Eric drar ibland paralleller med idrottsvärlden för att försöka skapa en relation till sina medarbetare, men det ökar snarare avståndet mellan dem. Att dra sådana paralleller är inte bara problematiskt i kulturellt hänseende. Det kan också vara exkluderande.
  - Innan han pratar med sina medarbetare om deras bekymmer kan Eric försöka förstå deras oro och vad som hindrar dem att säga vad de tycker. Han har också möjlighet att öva på samtalet tillsammans med Nadir och få återkoppling på hur han kommunicerar.
  - När Eric pratar med sina medarbetare är det viktigt att han gör det på ett sätt som visar att han är villig att lyssna och förstå deras perspektiv, även när nyheterna inte är positiva. Hur han gör med sin förståelse för dem kommer antingen att öppna dörren för en fortsatt kommunikation eller att förvärpa situationen.
  - Erics reaktioner förmedlar en känsla att han inte är öppen för dåliga nyheter. Hur han kommunicerar påverkar om hans medarbetare känner att de kan komma till honom med sina problem och visar om han kommer att hjälpa till att lösa problemen tillsammans med dem.
-