



Gör inte som Forsberg

I senaste numret av tidningen Chef läser jag med intresse chefstestet av SJ:s VD Jan Forsberg. Han hamnar på plats nr 17, siste man under rubriken "Goda medelmåttor" och farligt nära gränsen "Vadå, jag jumbo?"

Efter vinterns trafikchaos och sommarens incident där 250 resenärer blev inlåsta ombord på ett kokhett tåg i sex timmar, är det särskilt intressant att se hur främste chefen inom bolaget kan hantera kritik.

Hätsk och fyrkantig?

Jan Forsberg har sedan han tillträdde 2002 vänt SJ:s ekonomi i en klart positiv riktning. Som ledare är han respekterad och beskrivs som trygg, beslutsför och tydlig. Han beröms för sin förmåga att delegera och arbeta för en bra blandning av män och kvinnor i ledningen. Bland förbättringsområdena nämns att han med fördel kunde blir mer synlig i organisationen, till exempel hälsa på sina medarbetare när han är ute och reser. Han kunde gärna visa mer empati för människor som blivit drabbade av SJ:s förseningar och tona ned ingenjörstilen något, eftersom den ibland får honom att framstå som fyrkantig och arrogant. Flera medarbetare nämner hans hätska humör och att han kan skrämmas.

En guldgruva att ösa ur

Det är ingen konstig feedback, snarare tydlig, rak och konkret. En guldgruva att ösa ur för varje medveten chef som vill förbättra sin förmåga att skapa resultat via andra och öka sin egen och företagets image. Dessutom ett ypperligt tillfälle att vara en god förebild för en organisation som inte direkt är känd för att kunna ta kritik utan att skylla på andra, och visa hur vi alla kan ge styrkebesked genom att erkänna fel och brister och visa en vilja att förbättra och utveckla oss själva.

Vad gör Forsberg?

Men vad gör Jan Forsberg? Han relaterar till sin "självbild" där han känner igen sig i allt det positiva, men förnekar den kritik som framkommit: "Att jag skulle ha hätskt temperament och vara fyrkantig känner jag inte igen mig själv i, inte heller i att ibland kunna tendera till att bli arrogant..." "Jag upplever att jag bryr mig om människor och vill allas väl".

Hur många gånger ska jag behöva säga detta: "Det handlar inte om vad du själv uppfattar, vad din egen världsbild eller självbild säger eller vad du menar med ditt agerande. Det handlar om hur andra uppfattar dig och det du gör och säger".

Här kommer mina goda råd:

1. Lyssna till den kritik som riktas mot dig. Slå inte bort den och säg att den är fel bara för att du själv inte känner igen dig.

2. Fråga dina närmaste i vilka situationer dessa beteenden yttrar sig, be om exempel så du vet när och hur du kan agera annorlunda.
3. Om du är ledare/förebild för andra, tänk på konsekvenserna om du "aldrig gör fel". Ingen annan kommer då vilja erkänna att de har gjort fel och risken är överhängande att organisationen blir lamslagen.
4. Vet du fortfarande inte hur du ska göra? Läs eller lyssna på min bok: "Ta skit! Och gör det till guld" Vi trycker snart fjärdje upplagan och det har ännu inte gått ett år sedan den kom. Beställ i webbshopen på min hemsida: www.annikarmalmberg.se där kan du även se klippet från när jag i somras gästade SVT Gomorron Sverige och pratade om min bok.

Chefstestet

Analysen i tidningen Chef bygger på de kriterier som redaktionen kännetecknar som bra ledarskap. Betyget sätts sedan utifrån de uppgifter som medarbetare och andra i personens närhet lämnar. Uppgiftslämnarna är anonyma.