COACH

Bästa experterna på din sida.

BAKOM CHEFENS RYGG

Ska medarbetare få kritisera chefer anonymt? Vibeke Pålhaugen är skeptisk till anonyma medarbetarundersökningar.

TEXT TOMMY JEPPSSON **FOTO** STEFAN BERG

Tanken med anonyma medarbetarundersökningar var att medarbetare ska känna sig trygga och våga framföra obekväma åsikter om missförhållanden på arbetsplatsen.

Blev det så?

»Nej, vi har hamnat helt fel«, säger Vibeke Pålhaugen som driver Chefshuset.

Hon liknar situationen på svenska arbetsplatser vid ett öråd i Robinson, där medarbetarna varje år i hemlighet bestämmer vilka chefer som ska få lämna ön.

Svenska företag lägger årligen 500 miljoner kronor på mätningar av medarbetarnöjdhet. Bortkastade pengar menar Vibeke Pålhaugen.

»Många chefer lever med kravet att de ska vara öppna, ärliga och raka. Men våra medarbetare tillåts att anonymt ha åsikter hur som helst. Vad ska man göra med den informationen? Den säger ingenting om vad jag har gjort dåligt.

Om jag vore anställd chef skulle jag vägra. Vill man framföra kritik, då får man ha en dialog. Ska medarbetarna ha åsikter ska de kunna stå för dem. Chefer och HR borde ha en bättre dialog runt det här men tyvärr är det inte så. Inte för att de inte vågar ta diskussionen med HR, det är mer att de inte kommer på tanken att de faktiskt kan göra det.«

Vibeke Pålhaugen är inte främmande för att slakta heliga kor eller gå emot den allmänt rådande åsiktskorridoren. Hon menar att alla åsikter i alla frågor inte nödvändigtvis är relevanta:

»Anonyma medarbetarundersökningar bygger på den felaktiga tanken om att allas åsikter är lika viktiga, men det är de inte på en arbetsplats. Tänk efter, om du behöver fråga någon om ett råd i en specifik fråga, då går du till vissa personer. Inte vem som helst. Men i en anonym medarbetarundersökning väger allas åsikter lika tungt. Alla svar får lika stor vikt och det ska de inte ha.«

I slutänden får vi chefer som mår dåligt eftersom de vet att medarbetarna är missnöjda men saknar information om varför.

»Alla måste ta ansvar för sina åsikter. Det är svårt att agera på det du får anonymt. Det är därför frustrationen är så stor bland chefer. Man vet inte vad man ska göra åt det man får veta i dessa undersökningar. Man vet att de är missnöjda men vet inte vad det beror på och vad man ska göra åt det. Det är många chefer som inte mäts på andra sätt än i dylika undersökningar. Och de är bra om man vill ha reda på vem som är mest omtyckt men det är inte det som är chefens uppdrag. Ska du bli omtyckt kan du låta alla göra precis som de vill men att vara chef är ingen popularitetstävling.«

Vibeke menar att dessa medarbetarundersökningar i själva verket motverkar sitt syfte:

»Alla säger att de strävar efter högt i tak. Samtidigt kommunicerar man att det enda sättet att framföra obekväma åsikter är via anonyma enkäter. Och sådana skulle vi aldrig få ha om medarbetarna.«