

Exempel på insats av Compleo

Beteendeproblematik/Konflikt på arbetsplatsen



Uppdragsgivaren, ett större privat företag, efterfrågar hjälp då en avdelningschef och en underställd har en konflikt som påverkar en hel avdelning negativt. Avdelningschefen tillstår att medarbetaren har en för branschen unik kompetens som måste tillvaratas men att dennes sätt gentemot chef och kollegor är oacceptabelt och skapar en dålig arbetsmiljö. En överenskommelse mellan företaget och Compleo upprättas där insatsen bestäms till att ge medarbetaren stöd och verktyg att ändra sitt beteende.



Medarbetaren och dennes Compleo-konsult träffas regelbundet inledningsvis. Under de första mötena berättar hon om sin frustration och förtvivlan över att inte bli förstådd, att få klagomål och trots att hon presterar på en hög nivå, inte kompenseras lönemässigt eller på annat sätt får positiv "feed back" på sina insatser. Under samtal med närmaste chef framkommer det att klienten är otrevlig mot sina kollegor, drar sig undan och uppträder som om hon står högre än andra och är väldigt krävande gällande kollegornas prestationer. Medarbetaren drar sig inte för att kritisera kollegor och även sina närmaste chefer öppet inför andra.



Både medarbetaren och närmaste chefens uppfattningar sammanfattas och i analys av vad som "går fel", framkommer det att medarbetaren har en personlighet som i arbete innebär att hon ställer mycket höga krav på sig själv gällande kvalitet och utförande. Detsamma gäller hennes förväntningar på kollegor. I relation till andra har hon svårt att uppfatta sociala koder, att förstå det som sägs och ska förstås "mellan raderna" och att orka med socialt umgänge, exempelvis under kafferaster och luncher. Hon känner sig missförstådd och illa bemött vilket resulterat i en sjukskrivning med diagnos Depression.



Klienten fick arbeta med verktyg som syftade till att underlätta relationen med kollegorna. Hon fick observera andras reaktioner på det egna beteendet och uppmärksamma dessa. Hon fick också till uppgift att förklara sitt behov av enskildhet under raster vilket fick till följd att hon fick förståelse för detta. Hennes chefer fick i sin tur verktyg för att bättre kunna bemöta och kommunicera med medarbetaren för att undvika onödiga missförstånd och därmed också ett för alla påfrestade samtalsklimat. Processen redovisas skriftligt vid insatsens avslut.