



Avtalsrörelsen har startat och det första avtalet är klart. De fackliga organisationerna nonchalerar att Europa har en statsfinansiell kris och hävdar att företagen tjänat mycket pengar de senaste åren. Har man inte uppmärksammat det ökande antalet uppsägningar? Och att t.ex. sågverk och hustillverkare läggs ner på löpande band?

God Jul & Gott Nytt År!

Vi på VD-stödet

Så misslyckas du på Facebook

Ingen kommer undan Facebook. Inte ens chefen. Många chefer drar sig för att bli medlemmar på Facebook. Och de som har hittat dit är oftast.....

(sid 2)

Så motiverar du medarbetarna till hälsa

Vi närmar oss julen med mycket ohälsosam mat, vikten springer iväg och det dåliga samvetet efter det. Efter jul är det ett gyllene tillfälle att få dina medarbetare att motionera! Här följer konkreta råd på hur du kan få medarbetarna att bli mer hälsosamma.

Att betala gymkort till medarbetarna är verkligen en morot för många. Men det räcker inte hela vägen. Egentligen handlar det om en löneförmån till dem som ändå skulle ha tränat.

De som är hurtiga av sig själva bör visserligen uppmuntras. Men störst arbete kräver de som inte lever hälsosamt eller som redan har någon form av problem. Det vill säga mellangruppen – inte sjuka men inte heller helt friska.

Friskvård på jobbet är mycket viktigt. Som chef kanske du inte hinner mer än att träna själv. Låt då någon annan ansvara för hälso-

frågorna. En variant är att erbjuda medarbetare som redan är intresserade av hälsa och sport att bli så kallade »hälsocoacher«. Det innebär att de får en utbildning i hur man motiverar andra.

Genom att göra det möjligt att träna på arbetstid kan hälsocoacherna få de andra anställda att röra på sig i vardagen. En ny studie från Karolinska Institutet visar att personer som tränar 2,5 timme per vecka på arbetstid är mer produktiva.

Att fira födelsedagar, fika ihop och att gå på lunchpromenad är andra enkla må bra-tips. Maten är en viktig faktor som en del chefer faktiskt kan vara med och påverka. Det gäller till exempel på skolor eller för dem som är med och upphandlar matleveranser till en arbetsplats. Ställ krav! Se till att det är möjligt att välja hälsosam mat på arbetsplatsen och att alternativen är smakliga.

(chef.se/AM)

Att inte kunna ta sig till jobbet - force majeure?

Vintern är försenad i år, men jag lovar, den kommer, förr eller senare. Då kan man få känna av vädrets makter på ett eller annat sätt. Inställda tåg, försenade bussar eller oframkomliga vägar. Företag drabbas av anställda som inte har kunnat ta sig till jobbet i tid eller överhuvudtaget inte kunnat komma på grund av snömassor som har lagt hinder i vägen.

Hur ska man hantera detta? Är man inte skyldig att stå till arbetsgivarens förfogande? Kan det till och med vara olovlig frånvaro?

Svaret lyder:

Grunden i ett anställningsförhållande är att det finns rättigheter och skyldigheter för båda parter. Detta innebär bl. a. att den anställda ställer sin arbetskraft till förfogande mot att arbetsgivaren betalar lön. Närvaro är alltså en förutsättning för att få lön, bortsett från vanliga legala frånvaroskäl, såsom sjukdom eller semester. Hur den anställda tar sig till jobbet och till vilka kostnader är den enskildes sak.

VD-STÖDET är ett nätverk där alla medlemmar är ackrediterade av IIB, "Institute for Independent business". IIB är en icke vinstdrivande stiftelse med uppgift att främja utvecklingen av små och medelstora företag SMF. Detta sker bl.a. genom att utbilda och ackreditera personer som kan bistå dessa företag. Institutet grundades 1984 i England. Verksamheten har nu vuxit till att omfatta ca 3500 kollegor i 27 länder. Introduktionen i Sverige skedde 2004.

Utgivare:
VD-STÖDET
www.vdstodet.se
info@vdstodet.se

Men, om man nu på grund av besvärlig vädersituation, eller om man är strandsatt på en utlandsresa, inte kan ta sig till jobbet överhuvudtaget, så måste den anställde skyndsamt kontakta arbetsgivaren och meddela detta. Det kan i normalfallet inte betraktas som olovlig frånvaro. Den anställde får däremot tåla att han/hon får vidkännas någon typ av tjänstledighetsavdrag, eller på annat sätt betala för frånvaron, exempelvis genom att ta ut semester eller inarbetad komptid.

Många arbeten kan ju idag hanteras från andra

platser än den fysiska arbetsplatsen och då är det lämpligt att arbetsgivaren och den anställde kommer överens om att arbetet ska utföras exempelvis hemifrån. Ett annat alternativ är en överenskommelse om att den förlorade tiden tas igen vid annat tillfälle. Tänk då på eventuella arbetstidsregler. Om den anställde inte hör av sig alls eller väldigt sent, kan det bli fråga om olovlig frånvaro och en erinran kan utfärdas.

(Talentum HR/AM)

Så misslyckas du på Facebook

Ingen kommer undan Facebook. Inte ens chefen. Många chefer drar sig för att bli medlemmar på Facebook. Och de som har hittat dit är oftast försiktiga och tillbakadragna.

Fel strategi, tycker karriärcoachen Nina Jansdotter, som själv har nära 5 000 vänner och sköter stora delar av sitt nätverkande på den sociala sajten. »Som chef missar man en del av sin samtid om man inte deltar på Facebook. Om du ska leda människor måste du veta vilken ton som fungerar när man kommunicerar, och Facebook kan hjälpa dig med det.«

Nina Jansdotter tycker att de chefer som helt drar sig undan Facebook är otidsenliga. Och en aning feiga.

»Att helt säga nej tycker jag inte är seriöst. Det är precis som med mat, du måste ju smaka innan du kan säga att det är äckligt.«

Hur tar man de första stegen om man är en skeptiker?

»Registrera en profil. Var observatör ett tag och studera hur det fungerar. Följ någon som du tycker kan hantera det på ett bra sätt. Skaffa dig förebilder i andra chefer som är på Facebook och apa efter dem.«

Och om man tycker att det mesta på Facebook är flamsigt och tramsigt?

»Det är upp till var och en vad man gör av det. Stå för en ny era i stället. Bli chefen som gör en ny insats. Facebook är din yta, där du visar din passion. Skapa något som är seriöst, om det är det intrycket du vill ge. Du kan exempelvis recensera ledarskapsböcker eller skapa en grupp där ni diskuterar ledarskapsfrågor.«

Hur får man ut mest av Facebook som chef?

»Genom att se det som det fantastiska nätverk det är. Du kan attrahera människor som har samma intressen och värderingar som du. Det blir som ett nyhetsbrev för dina kolleger, kunder

och medarbetare. Det är perfekt om du inte kan kommunicera med dem varje dag.«

De fyra vanligaste misstagen chefer gör på Facebook:

1. Tar avstånd

Du vill inte vara med på Facebook eller lägger bara upp en profil. »Då är man inte med och bevakar och lär sig inte heller använda Facebook så att det främjar ens syften«, säger Nina Jansdotter.

2. Har inte en strategi

Du vet att Facebook finns och att dina medarbetare använder det. Men du har ingen strategi eller riktlinjer för hur det ska användas på jobbet. Vad medarbetarna får och inte får göra blir helt godtyckligt. »Vissa går ännu längre och förbjuder medarbetarna att använda Facebook. Men mediet har blivit så stort att det inte längre går att stoppa. Därför är det bättre med en strategi.«

3. Blir för privat

Vissa chefer uppfattar Facebook som ett privat forum. »Man har inte förstått att måste ta ett mycket större ansvar för vad man skriver än vad medarbetaren gör. Glöm inte att det du skriver kan delas. Dina konkurrenter, din styrelse och dina kunder kan få se det. Även om ni inte är vänner kan ni vara vänner med varandras vänner och därigenom få kontakt.«

4. Är vän med medarbetarna

Det här behöver inte vara fel, det beror på vilken relation man har med medarbetarna. »Men kom ihåg att folk tolkar in väldigt mycket i vad chefen gör på Facebook. Du kan inte vara vän med bara några få medarbetare, då måste du vara vän med alla. Allt du gör på Facebook kan höja och sänka dina medarbetare«, säger Nina Jansdotter.

(chef.se)