



Volvo Lastvagnar gör ett stort joint-venture i Kina och blir världens största tillverkare av lastbilar. Tillverkningen skall ske i Kina, men det skapar ändå fler jobb i Sverige, säger man. Säkert helt rätt, jobb som svenska företag lägger utomlands skapar också många gånger sysselsättning i Sverige. Ibland under utvecklingsprocessen, ibland som underleverantör av nyckelkomponenter. Det är bara att gilla läget, vi kan inte stoppa utvecklingen, däremot göra vårt bästa av läget.

Ha en kort och koncis läsning!

Vi på VD-stödet

Träna din hjärna till att behålla fokus

Som företagare och chef så har du alltid många bollar i luften. Att behålla fokus kan vara tufft med ett ständigt brus från.....

Att kritisera en medarbetare

Chefer uppmanas ofta att bädda in kritik genom att först ge beröm, därefter leverera kritiken och till sist.....

(sid 2)

VD-STÖDET AB är ett partnerägt bolag där alla partners 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

Myter om att motivera

Det finns en del vanliga knep för att motivera medarbetare. Men se upp, gör det på rätt sätt! Ett exempel:

Belöna sådant som döda människor kan göra?

Det här låter ju vansinnigt! Vem skulle få för sig en sådan sak? Nå, ta en titt på den här listan på saker som uppmuntras på många jobb och som en avliden skulle klara galant:

- Aldrig göra fel.
- Inte råka ut för några olyckor.
- Inte säga emot chefen.
- Inte störa eller avbryta.
- Alltid vara vid sin arbetsplats.
- Inte ta för långa luncher och fikaraster.
- Inte prata strunt eller surfa på Facebook.

Om du sätter målet "noll fel" lockar du

medarbetarna att bli överförsiktiga, börja dölja misstag eller låta bli att rapportera tillbud.

Generösa villkor som är lika för alla uppmuntrar också till dödmansbeteende. Varje gång du belönar över hela linjen retar du dessutom upp högpresterarna, som undrar varför de ska jobba hårt när det ändå inte lönar sig.

Gör så här i stället:

- Fokusera på det positiva som du vill se mer av i stället för det folk inte får göra.
- Se till att förstärkningar, erkännanden och belöningar är förtjänade. Kolla igenom policyer och processer så att du inte uppmuntrar dödmansbeteenden.
- Håll reda på vems insats som skapade resultatet. Fråga dig vad medarbetaren gjorde och om resultatet hade kunnat uppstå även utan henne.

(chef.se)

"Jag har inte tid"

Hur många gånger har du inte sagt eller hört dessa fyra ord, men tänk efter – tid finns det alltid (om det inte är för sent eller jorden slutat rotera kring sin axel).

Det som det egentligen handlar om är att detta inte är något du prioriterar, för tillfället åtminstone. Så i fortsättningen var ärlig mot

dig själv såväl som dina medarbetare, familj eller vänner etc., säg som det är -

"Det här är inget jag prioriterar"

Du gör ett aktivt val och du är ärlig mot alla.

(Thomas Enmark, VD-STÖDET)

Träna din hjärna till att behålla fokus

Som företagare och chef så har du alltid många bollar i luften. Att behålla fokus kan vara tufft med ett ständigt brus från anställda, kunder, e-mail och telefonsamtal som pockar på uppmärksamhet. Att mitt i bruset kunna förstå din hjärnas begränsningar och arbeta med det kan öka ditt fokus och därmed produktiviteten.

Våra hjärnor är anpassade för att distraheras, så dagens digitala omvärld gör det extra svårt att behålla fokus. "Distraction signalerar att något har förändrats" säger David Rock, medgrundare till Neuro Leadership Institute författare till *Your Brain at Work* (Harper Collins, 2009). "Distraction är en signal som säger: Flytta din uppmärksamhet, detta kan vara något farligt". Hjärnans reaktion är automatisk och mycket svår att stoppa.

Multitasking är en viktig färdighet, men den har också en nedsida. "Den reducerar vår intelligens och bokstavligen talat sänker vår IQ" säger Rock. "Vi gör misstag, tappar tråden, tappar humöret och stavar fel."

För att göra saken ännu värre, att bli distraherad känns bra! "Din hjärna belönar störningar när du gör multitasking", säger Rock, och menar på att du får en emotionell kick när du gör mycket samtidigt.

Slutmålet är inte ett konstant fokus, men en period utan att distraheras varje dag. "20 minuter om dagen med stark fokusering kan vara mycket omvälvande" menar Rock.

Här är tre tips som hjälper dig att bli mer fokuserad och produktiv, testa dem!

1. Börja dagen med det kreativa arbetet. I regel gör vi de enkla arbetsuppgifterna först och

tar sedan itu med mer och mer avancerat. Det dränerar dig på energi och minskar ditt fokus. "En timme in på din arbetsdag har du mycket lägre kapacitet än vid starten", säger Rock. "Varje beslut vi gör tröttnar ut hjärnan"

Gör tvärtom! Ta itu med de uppgifter som kräver kreativitet och koncentration i början av arbetsdagen, gå sedan över till lättare jobb.

2. Fördela din tid medvetet. Genom undersökningar har Rock funnit att vi är riktigt fokuserade enbart 6 timmar per vecka i snitt. "Du måste vara mycket noga med vad du skall göra för arbetsuppgifter under dessa timmar" menar han.

De flesta av oss har bäst fokus på morgonen eller sent på natten, och Rocks undersökningar visar att 90 % av oss gör vårt bästa tänkande utanför kontoret. Lagg märke till var och när just du fokuserar bäst, lägg sedan dina mest krävande arbetsuppgifter där.

3. Träna ditt tänkande som en muskel. När multitasking är din norm, så anpassar sig hjärnan till det. Du tappar möjligheten till fokusering då distraction blir en vana. "Vi har tränat våra hjärnor till att vara ofokuserade", menar Rock.

Träna upp koncentrationen genom att bortse från allt distraherande och fokusera på en enda uppgift. Börja så smått fem minuter om dagen, och utöka det succesivt. Om du märker att tankarna flyter iväg, återvänd direkt till din arbetsuppgift.

"Det är som att komma i form. Du måste träna upp muskeln för att bli fokuserad."

(David Rock, linkedin.com/AM)

Att kritisera en medarbetare

Chefer uppmanas ofta att bädda in kritik genom att först ge beröm, därefter leverera kritiken och till sist avsluta med beröm. Denna s.k. sandwichmetod är tänkt att både förstärka bra beteenden och korrigera dåliga. Den sägs göra medarbetaren mer mottaglig för kritiken.

Men ingen forskning visar att det fungerar. Den enda som får det lättare är du själv som levererar budskapet.

Om du använder sandwichmetoden ofta kommer dina medarbetare att huka sig varje gång du kommer med beröm. De vet att det vankas obehag.

Gör så här i stället:

Ibland måste du ta upp beteenden du är missnöjd med. Gör det då klart och tydligt och utan att ursäkta dig. Tala om vad medarbetaren gör i stället för vad hon är, sätt fokus på vad du vill se i stället och följ upp med mycket positiv förstärkning så fort det blir bättre.

Ge inte kritik och beröm vid samma tillfälle, även om du har både positiva och negativa saker att säga. Vänta en timme eller en dag - alltså så lite sandwichteknik som möjligt.

(chef.se)