



El - ett hett ämne. Sedan marknaden avreglerades har det lett till många diskussioner. Ställer elbolagen av kärnkraftverken för att få ut högre elpriser? Varför hamnar en ny abonnent på det dyra tillsvidarepriset med automatik? Varför skall södra Sverige betala mer för elen? Norrland får ju inte betala mer för maten... Just nu kan vi i alla fall glädja oss åt en mild vinter och att vindkraften äntligen har börjat leverera!

Ha en kort och koncis läsning!

Vi på VD-stödet

Bli en lyssnande optimist

Är »**finn fem fel**« din vanligaste reaktion när du hör ett förslag? Då kan **24x3-metoden hjälpa dig att hitta optimisten inom dig.**

1: Lyssna först.

Nästa gång någon kommer med en idé första gången, vänta 24 sekunder innan du säger eller tänker något negativt. Det stärker den grundläggande egenskapen hos en god ledare och optimist – förmågan att lyssna. När du lärt dig att lyssna i 24 sekunder utan att kritikern i dig kommit upp till ytan, tar du nästa steg.

2: Vänta ...

Nu höjer du ribban och väntar 24 minuter innan du gör någon värdering. Då har du

hunnit fundera igenom idén och mer noggrant tänkt på varför den faktiskt skulle kunna fungera, vad som skulle kunna göra idén bättre än nuvarande ordning och hur den skulle kunna omkullkasta vedertagen praxis.

3: ... och vänta.

Träna dig på att vänta 24 timmar innan du uttalar dig mot något. Att hålla sig neutral så länge är sällan möjligt, men metoden är ett slags reflekterande tänkande för att kunna närma sig nya idéer. Förutsättningen för optimism är en vilja att avfärda tvivel, skriver Anthony Tjan i Harvard Business Review.

(Harvard Business Review/chef.se)

Tre tips för att hantera bråttom-sjukan

Förväntar sig alla runt omkring dig att du ska göra saker »nu, nu, nu«? Medicinera med något av de här tipsen nästa gång de kommer till dig med ett problem. Som chef är det omöjligt att lösa allting på studs.

Harvard Business Review tipsar om tre sätt att hantera personer som alltid kommer till dig med »akuta« problem:

1. »Bråttom« behöver inte betyda »just nu«

Ta ett samtal med personen som kommer till dig med problemet och fråga när det måste vara löst. Hans eller hennes tolkning av »genast« kan vara en helt annan än din.

2. Svara, men agera inte alltid

Ibland vill en kund eller kollega att du ska

ge ett snabbt besked om att du är med på tåget, men kräver inte mer än så. Förklara tydligt vad du tror är din uppgift och ge en tidsuppskattning för hur lång tid du behöver på dig. Det brukar räcka på kort sikt.

3. Förbered dig på att säga nej

Ibland måste du kunna skilja mellan en verklig kris och när personen bara är uppjagad och inbillar sig att det är akut. Även om en kund eller kollega tycker att han eller hon behöver hjälp just nu, kan det vara bättre att låta ärendet vänta.

(Harvard Business Review/chef.se)

Empati är chefs största svaghet

Chefer med allt för mycket medkänsla dukar ofta under, säger Marika Skärvik, vd för Mentorius. Hon har skrivit en bok om.....

Så motiverar du dina medarbetare till hälsa

Du läste väl förra månadens artikel om hur du motiverar dina medarbetare till hälsa? Det är en viktig fråga för välbefinnandet i företaget och....

(sid 2)

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

Empati är chefens största svaghet

Chefer med allt för mycket medkänsla dukar ofta under, säger Marika Skärvik, vd för Mentorius. Hon har skrivit en bok om överempatiska chefer, "Omänskligt mänskligt – när empatin står i vägen för framgångsrikt ledarskap".

Lyhörda, inkännande ledare hyllas ofta för sin förmåga att hantera relationer och driva en grupp framåt. Men Marika Skärvik, Årets Chef 2005, tycker att allt för mycket empati snarare är en bromskloss.

»Alla känner igen sig i det här ämnet. Chefer som värnar om andra människor stångar sig ofta blodiga i sin kamp. I stället måste man lära sig kommunicera på rätt sätt och utgå från andra människors synsätt«, säger hon.

Det finns framför allt två risker med att vara allt för inkännande:

- Dels blir du lätt indragen i konflikter som tar all din energi
- Dels når du sällan fram med känslomässiga argument när du ska kommunicera med högre chefer.

I situationer där man exempelvis upplever att personalen mår dåligt måste man lägga fram svart på vitt hur mycket den dåliga arbetsmiljön kostar i form av hög personalomsättning, sjukskrivningar och rekryteringar, i stället för att spela på känsloträngar.

Även neddragningar och uppsägningar kan vara svåra upplevelser för den empatiska chefen.

Marika Skärvik tycker att man bör reflektera över

varför man tycker att det är så obehagligt.

»Kanske är man också rädd för konflikter? Alla människor vill bli bekräftade och omtyckta, även chefer. En av de viktigaste egenskaperna för mig som chef att jobba på är att inte söka bekräftelse hela tiden.«

En annan nackdel med att bli alltför känslomässigt engagerad är att man blir otydlig i relationen till medarbetarna.

»En av de vanligaste bieffekterna av allt för mycket empati är att man väntar för länge med att agera när en medarbetare har problem. Man tror att det ska bli bättre av sig själv. Många chefer, både unga och gamla, säger att de är 'för blödiga' och undviker att ta det obehagliga samtalet.«

Marika Skärvik hoppas att fler chefer ska börja fundera över hur de kan börja använda sin empati på ett mer fokuserat sätt, och att frågan börjar debatteras på ledningsnivå i företagen.

»Många chefer hoppar av sin karriär för att de är allt för empatiska och inte längre orkar kämpa mot systemet. Det är synd eftersom de ofta har stor ledarpotential.«

Marika Skärvik listar de vanligaste empatimisstagen:

- Du blandar ihop sak och person.
- Du väntar för länge med att ta tag i känslomässiga medarbetarproblem eller konflikter.
- Du förlorar oftast när du hamnar i en förhandlingssituation med en person som inte är inkännande.

(chef.se/AM)

Så motiverar du dina medarbetare till hälsa

Du läste väl förra månadens artikel om hur du motiverar dina medarbetare till hälsa? Det är en viktig fråga för välbefinnandet i företaget och något som enar personalen om gemensamma mål, så därför följer nedan ytterligare inlägg i ämnet.

Så motiverar du dina medarbetare:

- Gör det möjligt att träna på arbetstid.
- Skippa kaffebröd, bjud på frukost i stället.
- Uppmuntra till organiserade lunchpromenader.
- Erbjud massage mot värk och stress i förebyggande syfte.
- Fixa nyttig och mysig fredagsfika.
- Fira varandras födelsedagar. Att bli uppmärksammat gynnar välmåendet.
- Dela ut stegräknare och tävla vem som gått längst på en månad.
- Anmäl er till ett gemensamt lopp och börja träna tillsammans.