



God fortsättning! 2013 har - hör och häpna, inlets med positivare tongångar! Förvisso kan dessa raseras snabbt med massmedias jakt, men en uppgörelse är i alla fall gjord om USA:s budget. Andra rapporter, både officiella och vad man hör från er företagare, tyder på att vi har sett botten. Orderingången ökade för många i november-december. Tänk positivt - det underlättar!

Ha en kort och koncis läsning!

Vi på VD-stödet

Att leda unga

Att leda unga är inget för latmaskar. Med en uppgraderad svensk ledarstil kan du dock få dem att hämta ned månen.....

Att göra nedskärningar

När intäkterna sjunker måste chefen agera. Då kan det verka rimligt att göra sig av med folk för att nå snabba resultat.....

(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

6 enkla ritualer - så att du förbättrar din prestationsförmåga varje dag

Att vara produktiv handlar inte om superhård disciplin. Det handlar om att ta hand om sig själv. Här är en daglig dos så att du kommer igång.

Bra resultat kommer inte automatiskt med att man arbetar många timmar. Tvärtom, för det mesta blir det bättre om man jobbar normalt, men smartare. Här följer sex enkla ritualer som du kan börja med direkt.

1. Drick ett glas vatten när du vaknar. Du förlorar vätska när du sover. Ett glas vatten när du vaknar gör att du känner dig fräschare och kommer igång snabbare.

2. Definiera dina topp 3 för dagen. Ställ dig frågan: "Vilka är de tre viktigaste arbetsuppgifterna jag skall ta itu med idag?" Prioritera dagen efter detta och gå inte till sängs förrän du är klar, Vilka topp 3 har du idag?

3. Regel 50/10. Gör allt effektivare genom 50/10 regeln. Använd en timer för att arbeta i 50 minuter med en viktig uppgift, med 10 minuters avbrott därefter. Använd dessa 10

minuter före paus, ringa samtal, läsa mail etc.

4. Motionera och svettas dagligen.

Regelbunden motion håller oss hälsosamma och alerta. Det stärker energin och sinnesstämningen, och är avstressande. Hur motionerar du idag? Gå en middagspromenad, jogga eller gå på gym, det behöver inte vara så stort.

5. Visa tacksamhet. Tacksamhet skapar glädje, så varför inte ha en "tacksamhetsdagbok"? Skriv ner fem saker som du är tacksam för varje morgon. När det är stressigt, pausa och reflektera över de 10 saker du är tacksam för. Vad är just du tacksam för idag?

6. Reflektera dagligen. Avsluta din arbetsdag med 10 minuters tillbakablick. Vad gick bra? Vad kan jag förbättra?

Dessa 6 ritualer kommer att ta din prestationsförmåga till en ännu högre nivå!

(fastcompany.com/AM)

Varför gör de inte som jag säger?

Det får jag ofta höra från VD:ar. I sin iver att driva företaget framåt fokuserar man på den externa kommunikationen mot kunder och marknad, men missar den interna kommunikationen och samtidigt förväntar man sig att alla medarbetare är med på tåget.

För att säkerställa att alla delar ledningens mål och visioner bör man ägna tid åt att skapa en **gemensam** värdegrund, strategi-

karta, handlingsplan, vilka nyckeltal och mått man ska mäta för att nå resultaten och kommunicera dem grundligt.

För att inte fastna i en "cykelställsdebatt" lönar det sig att ta in expert för att snabbt få ett "helikopterperspektiv" på företaget och hjälp med att skapa de strukturer och processer som behövs.

(Per Forsberg, VD-Stödet)

Att leda unga

Att leda unga är inget för latmaskar. Med en uppgraderad svensk ledarstil kan du dock få dem att hämta ned månen.

Historierna om kulturkrockarna mellan generationerna börjar redan bli klassiska. Som t.ex. berättelsen om den unge medarbetaren som efter några månader ber chefen om en ny och större utmaning, gärna den mest prestigefulla, med motiveringen »nu kan jag det här och är redo för något mer krävande«.

Medan chefen inte förstår någonting – den nyrekryterade spolingen har ju just lärt sig rutinerna och att hitta i lokalerna.

Ödmjukhet är visserligen inte en egenskap som de unga värdesätter särskilt högt. Men bakgrunden till detta beteende är en annan – det är så man gör i dataspel World of Warcraft: »Nu har jag skaffat mig de här förmågorna på den här nivån, nu är det dags att jag ger mig i kast med nästa nivå, och nästa, och nästa ...«

För dem är jobbet ett enda gigantiskt dataspel där deras uppgift är att få nya utmaningar, lära sig nya färdigheter och sedan gå vidare till nästa steg. Inte oväntat är de inte beredda att stå kvar och stampa på en nivå i fem år innan det blir dags att gå vidare.

Om man har utveckling av sina förmågor som främsta drivkraft är det inte svårt att se att morgondagens chefer kommer att få ägna betydligt mer tid åt att återkoppla och ge feedback. Feedback är enda vägen till utveckling.

Därför sägs detta vara den mest underhållskrävande generation som någonsin kommit ut på arbetsmarknaden.

Ändå måste vi genast slå fast att yngre och äldre egentligen behöver samma ledarskap för att prestera. Skillnaden är att de yngre inte bara hoppas på utan kräver att tas i bruk, få bidra och utvecklas.

(chef.se/AM)

Att göra nedskärningar

När intäkterna sjunker måste chefen agera. Då kan det verka rimligt att göra sig av med folk för att nå snabba resultat.

Problemet är att upprepade forskningsstudier visar hur högst osäkert det är att nedskärningarna lönar sig. Av 148 bantade kanadensiska företag 1994 fick 60 procent ingen ökad effektivitet och 40 procent inga minskade kostnader.

Andra studier visar att medarbetarna som är kvar sällan jobbar hårdare eller smartare, vilket sänker hela idén. Det är inte ovanligt att medarbetarna får mindre gjort i stället.

Varför? Jo, för att människor påverkas. De som får sparken blir osäkra, deprimerade och arga på ledningen. De som får vara kvar kan känna likadant, eftersom de fruktar att det snart är deras egen tur.

Alla kan räkna ut att det blir mer jobb för dem som är kvar. Hur är motivationen då för att kavla upp ärmarna och hugga i? Rädsla och misstro?

Sådant har aldrig tagit fram det bästa hos någon. I stället sjunker lojaliteten, sjuktalen stiger och cheferna kan tvingas hyra in de gamla medarbetarna som konsulter eller anlita bemanningsföretag. Vilket är dyrt.

Gör så här i stället:

Engagera medarbetarna. Låt tiotals hjärnor i stället för en tänka ut hur kostnaderna ska minskas. Exempelen är många på företag som lyckats med att engagera medarbetarna i jakten på allt som görs olönsamt, och därmed slippa säga upp.

Varför ska effektiviseringar bara göras i dåliga tider? Målet måste väl vara att ha rätt bemanning jämt.

Ibland blir det dock oundvikligt att krympa. Ta då väl hand om dem som måste gå. Alla andra följer noga hur du behandlar dem och inser vad som väntar dem själva nästa gång.

Generositet med avgångslöner, omskolningshjälp och jobbsökarhjälp kan betala sig enbart genom att överlevarna blir mindre rädda.

Ta hand om dem också. Medveten positiv förstärkning är extra viktigt omedelbart efter en nedskärning. Uppmärksamma alla tillfällen när någon tar på sig större ansvar och hjälper andra och uppmuntra alla idéer och ansträngningar att jobba smartare.

(chef.se/AM)