



Politik är märkligt. Alliansen var solklara ledare för bara några månader sedan. Men vips, S byter chef, och så vänder opinionen. Det är samma effekt som börsnoterade företag upplever, när en hos marknaden impopulär chef byts mot en ny som är populärare. Det syns direkt på börskursen. Men samma effekt kan vi se i mindre bolag, hur produktiviteten ökar när en impopulär chef byts ut mot en som kan motivera medarbetarna och få dem med sig.

Ha en kort och koncis läsning!

Vi på VD-stödet

Myter om att motivera

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

Utse månadens medarbetare

Du lyfter upp en medarbetare som belönas offentligt, kanske för att hon har sålt bättre än alla andra, producerat mest eller varit trevligast mot kunderna. Med lite otur glömer du att berätta varför.

Tanken är att alla de andra ska bli motiverade att förtjäna uppmärksamheten till nästa gång. Knepet är tyvärr inte bara verkningslöst, det är rent skadligt.

Låt säga att du har 20 medarbetare. Då har du lyckats sänka humöret på 19 av dem, som drar slutsatsen att de inte duger. En person kanske är stolt, men hon är också rädd att bli baktalad som chefens gullegris och vet att hon snart bara är en i mängden igen. För det

dröjer ju två år till nästa gång.

Jodå, dina medarbetare har genomskådat att utmärkelsen egentligen är en vandringspokal som alla får förr eller senare, oavsett om de har förtjänat den eller inte.

Gör så här i stället:

Medarbetarna ska inte behöva tävla om positiv uppmärksamhet. Organisationen är ju beroende av att alla presterar bra, så varför begränsa hur många som får bli sedda? Konstruera belöningar så att du själv blir gladast om alla skulle uppnå kriterierna samtidigt. Och gör så att alla som presterar över standard blir uppmärksammade.

Att uppmärksamma folk är inte bara effektivt, det kostar lika lite som att trycka på gilla-knappen på Facebook.

(chef.se)

Så skyddar du dig från digitala stölder

1. Skriv in i anställningskontraktet vilken information och vilket innehåll på elektroniska medier som tillhör företaget.

2. Gör en kartläggning av företagskritisk lagrad information och gör upp en plan för hur den ska skyddas.

3. Begränsa tillgång till företagskritisk information beroende på vilken tjänst den anställde har.

4. Ge medarbetarna klara riktlinjer och utbildad dem om säkerhetsrutinerna.

5. Bygg in processer där access till företagets nätverk omedelbart slutar fungera när en anställd slutar.

6. Skapa ett regelverk kring hur e-post och elektroniskt material ska hanteras vid misstänkta kriminella handlingar.

Allt detta kanske inte är tillämpligt på just ditt företag, men en del av dem är det säkert.

(Ibas)

Så får din hjärna arbeta ostört

När du »multitaskar« tränar du upp din hjärna i att splittras och att tappa fokus.....

(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

Så får din hjärna arbeta ostört

När du »multitaskar« tränar du upp din hjärna i att splittras och att tappa fokus. Du känner dig effektiv, men är i själva verket bara intensiv.

Telefonen ringer, medarbetare knackar på, samtal i korridoren och mejlen plingar. Var tredje minut. Så ofta blir du distraherad, har en amerikansk forskargrupp mätt ute på företag. Och varje gång tar det mellan 30 sekunder och tre minuter att få tillbaka koncentrationen.

Vilken tidstjuv! Det är lätt att räkna ut att upp till hälften av din tid går åt till att försöka komma ihåg vad du arbetade med innan du blev avbruten.

Många chefer tror att en god chef är en tillgänglig chef och att ständiga avbrott är priset de får betala. Men att vi blir störda är inget som bara händer. Det är något vi bygger in i strukturen och själva kan påverka.

Behöver du tänka hela tankar måste du unna dig själv ostörd arbetstid. Och då behöver du:

1. Sitta på en ostörd plats.
2. Ha obruten tid inplanerad i din kalender.
3. Avskärma dig från telefoner och mejl.

Hur gör du det? Har du eget rum: Stäng dörren. Meddela att det är fritt fram när den är öppen, men inte när den är stängd. Nej, medarbetarna kommer inte att tycka att du är en dryg jäkel, de tycker att det är skönt att veta att du är tillgänglig på riktigt när dörren är öppen.

Även chefen i det öppna landskapet kan få arbetsro. Du är inte kedjefånge vid ditt skrivbord, eller hur? Du kan sätta dig i ett tyst rum eller till och med regelbundet planera in en eller en halv dag när du sitter hemma och jobbar.

En annan störningsfaktor som vi precis börjat få upp ögonen för är den nya tekniken. Den amerikanske författaren Nicholas Carr skrev för några år sedan en uppmärksammat artikel med rubriken »Is Google making us stupid«. Där förklarade han att nätet gör honom förvirrad, distraherad och oförmögen att koncentrera sig längre stunder på längre texter.

»De senaste åren har jag haft en obehaglig känsla av att någon, eller något, har mixtrat med min hjärna: ritat om nervcellernas banor och programmerat om mitt minne.« Nicholas Carr satte fingret på något som många haft på känn – och som forskarna nu har bevis för.

Torkel Klingberg, professor i neurologi vid Karolinska Institutet, berättar i sin bok Den översvämmade hjärnan att vår 50 000 år gamla cromagnonhjärna visserligen går att utveckla och träna; vi är nästan 20 procent smartare i dag än våra jämnåriga var för 60 år sedan.

Orsaken till detta kan vara att underhållningsindustrin och den nya tekniken har gjort världen mer komplex för våra hjärnor att bearbeta. Men en sak är densamma, våra arbetsminnen kan fortfarande bara hantera en begränsad mängd information samtidigt. Närmare bestämt ungefär sju saker.

Alla störningar som vi utsätts för, ofta samtidigt – öppna landskap, plingande, ringande, många fönster öppna på datorn, e-posten och chatten, röran på skrivbordet och så vidare – tar stora delar av vårt arbetsminne i anspråk. Det blir inget över för förståelse av information och problemlösning.

Ett forskarteam vid University of Michigan lät försökspersoner läsa en längre text i webbfönster med klickbara länkar. När forskarna testade framgick det att ju fler klickbara länkar texten omgavs av, desto mindre förstod försökspersonerna av texten. Deras arbetsminnen var alldeles för upptagna av att fundera på om länkarna var viktiga eller inte.

Vill du testa hur snabbt ditt eget arbetsminne börjar gå på tomgång – försök att läsa tidningen samtidigt som du pratar med dina barn. Det går, men det är då du svarar »Mmm« när barnen frågar om de kan få stanna uppe sent.

Att hålla många bollar i luften samtidigt, att »multitaska«, har blivit en allt mer populär arbetsmetod för att hantera dagens höga tempo. Vi känner oss supereffektiva av att fånga och jonglera med många bollar samtidigt. Det är berusande eftersom dagen går fort samtidigt som vi går hem med känslan av att verkligen ha utträtt något.

Du har säkert redan gissat det; nej det har vi inte. Det är farten och fläkten, och de många uppkastade men inte fångade bollarna som lurar oss. Multitasking gör oss intensiva och ruschiga, men inte effektiva. När vi är i ett intensivt tillstånd blir vi lätt splittrade, har sämre reflektionsförmåga och tenderar att börja detaljstyra i stället för att se helheten.

(chef.se)