



Efter en lång seg vinter blev vi belönade med sommarväder, sol och värme. Skönt! Men ni vet väl att det påverkar affärerna? Vackert väder gör folk mindre köpbäna. Tiden ägnas åt trädgård, konstrundor, bad och andra utflykter istället för att shoppa. Ett nationalekonomiskt fenomen...

Ha en kort och koncis läsning!

Vi på VD-stödet

Få allt gjort på 25 minuter

Det enda du behöver för att bli mer effektiv är en penna, ett papper och en äggklocka.....

(sid 2)

Så tränar du hjärnan rätt

Detta är en fortsättning från mars och april. Här är övningarna för dig som vill förstå din hjärna på djupet och bli en ännu bättre – och mindre stressad – chef.....

(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

Belöning som motiverar

Är högre lön, provision och bonus den bästa moroten? Inte för alla. Åtminstone inte om man ska tro raden av artiklar som försöker reda ut sambandet mellan belöning och motivation på arbetsplatsen.

Men vilka faktorer är det då som gör medarbetare motiverade? Vad kan man erbjuda istället för rörlig lön? Och hur skapar man ett bra belöningsystem som bidrar till affärsmålen?

Antagligen beror det på: 1) Dels på vilken typ av tjänst som ska belönas och hur utfört arbete kan mätas. – 2) Dels på vad som är attraktivt och motiverar den enskilda medarbetaren – det kan variera stort och kan också bero på arbetsuppgifter, utbildning, ålder och familjsituation.

Belöningsystemet är i hög grad en strategisk fråga. För det handlar ju om att bygga upp ett system som får medarbetarna att arbeta i linje med företagets övergripande mål. Därför krävs det ett klart syfte och att man skapar tydliga kopplingar mellan målen och medarbetarnas insatser.

Involvera medarbetarna

Jag tror också att det är en fördel att involvera medarbetarna i belöningsystemet innan det börjar tillämpas – att göra dem delaktiga i upplägget för att appellera till deras inre motivation. Naturligtvis är det också viktigt att klargöra vad som förväntas att ingå i vanlig prestation, dvs. vad som genererar vanlig månadslön, och vad som

ska premieras extra. Och inte minst: att föra en diskussion om vad som kan vara lämpligt som morot.

När medarbetarna känner att de får rätt belöning för rätt insats och att de bidrar till ett gemensamt mål kan det vara ett incitament i sig. Regelbundna återkopplingar om vilken påverkan de anställdas arbete har på företaget är därför en viktig sporre.

När man väl har byggt upp ett belöningsystem ska det naturligtvis implementeras och få leva under en period så att en förändring i beteenden sker. Å andra sidan får det inte bli statiskt. Det ska finnas en plan för hur man kan utveckla och förändra det i takt med tiden, målen och hur sammansättningen av medarbetarna ser ut.

Men för att återgå till den inledande frågan. Vad är det som gör medarbetare motiverade?

Ledarskapet har stor betydelse. Tydliga och engagerade ledare ger motiverade medarbetare. Företagets uttalade värderingar likaså. Att vara anställd hos en attraktiv arbetsgivare, som ger den anställda möjligheter att påverka sitt arbete och utvecklas, är kanske den starkaste kraften att räkna med.

Det finns alltså en lång rad motivationsfaktorer som spelar stor roll – utöver de monetära belöningarna.

(Christina Sarand Sjöstrand, vd Talentum HR)

Få allt gjort på 25 minuter

Det enda du behöver för att bli mer effektiv är en penna, ett papper och en äggklocka.

Och inte hann jag med vad jag planerat i dag heller ... Tänker du ofta så när du går hem från jobbet kan du göra som Bertil Grauers, projektledare på IT-konsultföretaget Sylog. Han arbetar enligt Pomodorotekniken. Det enda du behöver är en penna, ett papper och en äggklocka.

Du ändrade ditt arbetssätt radikalt när du hade läst ”Pomodorotekniken – Kan du fokusera i 25 minuter” av Staffan Nöteberg. Hur jobbade du innan dess?

»Jag blev ständigt avbruten av medarbetare, nya uppgifter eller ny information. Det kändes som om jag inte fick något gjort och det var frustrerande.«

Hur ändrades ditt arbetssätt?

»Pomodorometoden innebär att man varje dag skriver en lista på alla uppgifter man har framför

sig, stort som smått. Man delar in arbetsdagen i 25-minutersperioder. Då arbetar man koncentrerat. Sedan tar man fem minuters paus.«

Vad gör du om en medarbetare vill ha hjälp?

»Så fort jag får en ny uppgift, till exempel om en medarbetare frågar något som tar lite tid att svara på, skriver jag upp den på listan. Jag talar om att jag återkommer med svaret, men fortsätter att arbeta med det jag höll på med.«

I vilken ordning betar du av listan?

»När jag börjar med en ny uppgift väljer jag den som är viktigast och mest bråttom.«

Jobbar du effektivare nu?

»Ja, när jag tittar på listan efter en arbetsdag kan jag säga ’allt detta har jag gjort i dag’ och känna mig nöjd. Ju mer stressigt det är på jobbet, desto mer konsekvent använder jag Pomodorometoden.«

(chef.se)

Så tränar du hjärnan rätt

Detta är en fortsättning från mars och april. Här är övningarna för dig som vill förstå din hjärna på djupet och bli en ännu bättre – och mindre stressad – chef.

4. Undvik att bli distraherad

Distraction finns i olika former. Det kan vara telefonen som ringer eller e-post som blinkar på skärmen. Eller så störs du av tankar på saker som ska hända inom den närmaste framtiden eller sådant som har varit.

Distraction är inte bara frustrerande, det är utmattande.

Det sägs att det tar i genomsnitt elva minuter innan vi blir distraherade under ett arbetspass. Sedan tar det tjugofem minuter innan vi kan hitta tillbaka till koncentrationen igen.

När vi väl är tillbaka i vårt utgångsläge har förmågan att fokusera sjunkit, eftersom hjärnan har förbrukat en massa energi. Av förmågan att tänka produktiva tankar återstår då bara en bråkdel. Mindre energi innebär mindre förmåga att förstå, besluta och komma ihåg.

Träna så här:

Eftersom din hjärna föredrar att enbart tänka på det du har framför näsan, är en av de allra mest effektiva teknikerna att helt enkelt stänga av alla kommunikationsverktyg i samband med tankearbete.

Du kan också träna upp förmågan att avvisa

impulser som hjärnan skickar ut och som vill ha din uppmärksamhet. Att säga nej till impulsen att till exempel svara i telefonen eller lyfta blicken för att se vem som mejlade kräver medvetenhet. Distractionen slår till blixtnabbt – på bråkdelen av en sekund.

5. Gör de tråkiga sakerna

När du ägnar dig åt arbete som upprepar sig förpassar du rutinerna till den del av hjärnan som kallas de basala ganglierna. Den har en stor aptit på mönster och vanor. Om du upprepar en process tillräckligt många gånger kan de basala ganglierna till slut ta hand om den.

Exempel: Under våra första körlektioner koncentrerar vi oss för att trycka ner kopplingen och växla. Men under uppkörningen växlar vi utan en tanke.

Träna så här:

Utveckla nya och medvetna rutiner för till exempel hur du ringer människor, hur du öppnar ett dokument, hur du raderar mejl. Ju fler mönster du skapar desto mindre uppmärksamhet behöver du ägna uppgiften. Och desto mer kommer du att klara av samtidigt.

Mer hjärnträning följer i nästa nummer.

(chef.se)