



Grekland – detta varma underbara land, antikens rötter, älskat semesterland för alla nordeuropéer – återigen skakar de Europa i grundvalarna. Folket tycker, av förklarliga skäl, inte om att behöva betala notan för landets utsvävningar. Massmedia får ny kraft och manar på att Europa åter är på fall, hur skall det sluta? Är det massmedia som har rätt eller vill de bara skapa rubriker? Vi får väl se...

Ha en kort och koncis läsning!

Vi på VD-stödet

Har du skapat ett positivt arbetsklimat för dina medarbetare?

Hur tänker du när det handlar om att bygga en miljö som ger fantastiska resultat? Det skall vi testa nu.

Analysera dina svar på de här frågorna:

1. Anstränger sig dina medarbetare för att hjälpa varandra även när det inte syns?
2. Gillar dina medarbetare varandra - är det god stämning?
3. Tar dina medarbetare gärna på sig ökat ansvar?
4. Blir det bra kvalitet på allt som dina medarbetare gör?
5. Får du bra gensvar på dina idéer om ständig förbättring?
6. Behandlar dina medarbetare kunder som kungar och drottningar eller tycker medarbetarna att de själva är kungarna och drottningarna?

7. Känner varje enskild medarbetare ett personligt ansvar för teamjobbet?
8. Är dina medarbetare bra källor för information för dig?
9. Är dina medarbetare trygga nog att : a) inte hålla med dig och b) komma med dåliga nyheter till dig?
10. Verkar dina medarbetare ha det kul på jobbet samtidigt som de får mycket gjort?

Hur gick det? Om du kan svara ja på alla de här frågorna så är du en beundransvärd chef. Om du kan svara ja på minst sju av frågorna har du gjort ett bra jobb för att skapa en positiv arbetsmiljö. Har du svarat ja på fråga tio är du helt enkelt perfekt!

(redaktionen.se/AM)

Sex sätt att besegra din obeslutsamhet

Här är sex tips från Forbes som kan hjälpa dig att verkligen bestämma dig när det egentligen är det sista du vill:

1. Strunta i att verka smart

Ju smartare du är och ju mer angelägen att skydda ditt goda rykte, desto mer sannolikt är det att din obeslutsamhet bottnar i oron att verka korkad. Den rädslan är helt onödig. Skaka av dig den.

2. Lita på din magkänsla

Som Malcolm Gladwell slår fast i Blink, kan det vara förödande att misstro känslomässigt fattade beslut. Det du kallar din magkänsla är i själva verket kunskap blandat med erfarenheter. Kom ihåg uttrycket "om du inte fattar rätt beslut kan du fatta beslutet på rätt sätt".

3. Varning för valets paradox

Riktigt smarta människor gör ofta dåliga resultat på flervalstest om de överväger alla alternativa svar på en fråga, i stället för att först besvara frågan och därefter kolla om deras svar är ett av alternativen. Ju bättre testet är, desto större är nämligen likheten mellan de felaktiga och de korrekta svaren.

4. Prioritera, prioritera

Människor som lider av obeslutsamhet blir ofta lamslagna av otydliga gränser. En chef kan till exempel ha svårt att fatta ett tufft beslut om det innebär att en omtyckt medarbetare måste sägas upp - för att han eller hon prioriterar vänskapen framför affären.

forts sid 2

Hälsa, kris och sjuk-skrivning

Ibland hamnar människor i en situation där de har svårt att hantera sina liv i kombination med jobbet.

Kanske går de igenom en svår...

(sid 2)

Så här hanterar du »ålen«

Har du en medarbetare som ofta slingrar sig? Som undviker konflikter och inte håller deadlines? Då har du fått en »ål« på halsen.....

(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

5. Acceptera begränsningar

Vägen till helvetet är kantad av goda föresatser, kloka beslut och grundligt analyserade strategier, säger man. Men låt dig inte lamslås av analys. Handla, följ upp, justera och fortsätt.

filosofen William James sa: "När du måste fatta ett beslut, men inte gör det, så är det i sig ett beslut." Om du varken vet ut eller in återstår bara att singla slant för att bryta ditt psykiska dödläge. Hans verk Beslutsfattandets dilemma finns gratis på nätet.

6. Singla slant - en sista utväg

Den framstående amerikanske psykologen och

(Forbes/chef.se)

Hälsa, kris och sjukskrivning

Ibland hamnar människor i en situation där de har svårt att hantera sina liv i kombination med jobbet.

Kanske går de igenom en svår skilsmässa, har drabbats av sorg, fått en kronisk sjukdom eller har svårt att sätta gränser för sig själva.

Den som är mitt uppe i en kris ser det sällan själv. I symtomen ingår att svara »det är inget allvarligt« och »jag klarar mig«. Vi vill ju så gärna vara duktiga på jobbet! Det funkar dock inte i längden. Så småningom hinner ohälsan i kapp och personen kan bli så dålig att sjukskrivningen är ett faktum.

Som chef vinner du på att söka upp de här medarbetarna innan de kraschar. Fråga hur de mår och erbjud – eller varligt tvinga – dem att ta emot hjälp. I lättare fall kan det hjälpa att enbart lyssna på dem, men i regel får det ske genom företagshälsovården eller annat.

Det är faktiskt en direkt vinst för företaget att kunna förmedla omsorg till den drabbade. För

som arbetsgivare står du ju med ansvaret i alla fall. Dessutom visar forskning att företag som aktivt jobbar med trivsel och hälsa uppvisar bättre resultat. Det finns miljoner att spara.

Den offentliga vården erbjuder förstås behandling. Men risken finns att dina medarbetare antingen hamnar i en kö eller inte hittar rätt behandling och får nöja sig med att bli hemskickade med tabletter.

Coachsamtal och massage är exempel på behandlingar som måste betalas ur egen ficka. Och till KBT-psykologer är väntetiden lång. Få beviljas överhuvudtaget sådana samtal inom socialförsäkringssystemet.

Kriser med sjukskrivning kan vara förödande om det handlar om ett mindre eller mellanstort företag och en person i nyckelposition.

(chef.se/AM)

Så här hanterar du »ålen«

Har du en medarbetare som ofta slingrar sig? Som undviker konflikter och inte håller deadlines? Då har du fått en »ål« på halsen.

De flesta känner nog en »ål«. De kännetecknas bland annat av att de:

- är glada och sociala.
- säger »det fixar jag«, men håller sedan inte vad han/hon lovat.
- kommer med undanflykter när de blir ertappade.

»Ålen« är en social typ som kan umgås med alla, har lätt för att få kontakt och sprider god stämning på arbetsplatsen. Samtidigt glider han undan och får inte gjort de arbetsuppgifter man kommit överens om. Psykologen Åsa-Mia Fellingner menar att det kan bero på ett sökande efter bekräftelse.

»Den här typen av person säger gärna ja till saker, och får därför kortsiktigt mycket uppmärksamhet. Det känns bra för stunden. Genom att hålla masken och charma andra lyckas han dölja att han kanske egentligen inte kan leverera det han lovat. Ett beteende där man ständigt skjuter saker på framtiden kan handla om en rädsla för att misslyckas.«

Sju tips – så här får du fast »ålen«:

1. Feedback är a och o. Om du ser ett »ål«-mönster, ta itu med det direkt.
2. Visa svart på vitt vad du har sett. Har medarbetaren inte levererat i tid? Inte hållit deadline? Ha gärna detta dokumenterat på papper. Visa att det är ett återkommande beteende, och inte en enskild handling.
3. Fråga: »Hur kommer det sig att det har blivit så här?«
Kan det bero på att:
 - medarbetaren inte förstår sina arbetsuppgifter?
 - han/hon är rädd för att misslyckas?
 - inte har tillräcklig kompetens?
 - har problem på hemmafronten?
4. Gör en handlingsplan för hur ni ska komma få bukt med problemet. Vad behöver han/hon för stöd? Självklart ska det vara inom rimliga gränser.
5. Sätt upp konkreta mål och strikt tidsbestämda deadlines då mål/arbetsuppgifter ska vara genomförda.
6. Ha täta möten, kanske en gång i veckan i början. Då kontrollerar du att medarbetaren håller sin del av överenskommelsen.
7. Beröm och uppmuntra varje litet framsteg.

(chef.se)