



Massmedias makt är stor, tur att vi inte är en diktatur. Politiker kölhalas för att ha sett på tennis, sedan fokuseras det på jakten på lasermannen i Malmö, via den skånskdominerade upplösningen av Allsvenskan i fotboll, för att mitt i alltihopa finna att en misstänkt laserman har gripits. Redan dömd och uthängd – av massmedia. Men även av en ny maktfaktor – internet.

Ha en kort och koncis läsning!

Vi på VD-stödet

Skrivbordet avslöjar din medarbetare

Myshörna, en sanslös röra av papper och prylar eller kliniskt renstadat?.....

(sid 2)

Olika chefstyper

Två minuters-chefen är en blandning mellan "hela-världen-på-mina-axlar-chefen" och.....

(sid 2)

7 tips för att komma fram till beslutsfattaren

Du vill tala med beslutsfattaren Mr. CEO på företaget eftersom du vet att din produkt eller tjänst verkligen kan hjälpa till. Problemet är att du är en i mängden av de som varje dag försöker nå denne strängt upptagne person.

Receptionister, sekreterare och personliga assistenter skärmar av Mr. CEO från säljare som dig för att han ska kunna fokusera på sitt dagliga arbete av svåra beslut, stora satsningar, framtidsfrågor mm.

Även relevanta samtal sällas bort och Mr. CEO känner därför inte längre till vad som erbjuds på marknaden. Hur ska hans företag kunna bli ännu mer framgångsrikt om han inte får chansen att ta ställning till en investering i din produkt eller tjänst? Här är lite tips:

Christer Gardell-metoden

Prova en annan väg till Mr. CEO än den via receptionisten. Testa försäljningsavdelningen. Var ödmjuk och berätta ditt ärende. Om det är relevant finns chansen att säljaren (och din yrkeskollega) på andra sidan luren hjälper dig igenom.

Ingvar Kamprad-metoden

Stig upp tidigt och ring Mr. CEO:s direktnummer på morgonen kl 07:00 innan receptionisten startat dagen. Prova även direktnumret efter kl 17.00.

Jan Stenbeck-metoden

Om du ringer till marknadsansvarige och denne svarar: "Detta är en fråga för VD och

inget jag kan fatta beslut om, det är honom du ska prata med." Då kan du ringa VD:s sekreterare och säga att marknadsansvarige bad dig ringa VD.

Jan Carlzon-metoden

Att vara artig, vänlig, skicka choklad eller biobiljetter till sekreteraren kan fungera, om det sker med glimten i ögat och du fått en riktigt bra personlig kontakt under dina samtal. Hur ska sekreteraren kunna låta bli att släppa igenom ditt samtal när du bevisat vilken trevlig och omtänksam person du är?

Marcus Wallenberg-metoden

Skicka ett bud med en förfrågan om ett möte. Det visar receptionisten att du anser mötet mycket viktigt och värdefullt.

Lars-Johan Jarnheimer-metoden

Om du skickat förberedande information inför samtalet du planerar att ringa kan du säga: "får jag prata med Mr. CEO, han väntar på att jag ska ringa"

Hans Werthén-metod

Ingenting fungerar. Du kommer inte igenom. Men innan du kastar in handduken: "Okej, jag ger upp. Lena, du är den bästa "gatekeepern" jag stött på. Jag respekterar vad du gör. Men vi har verkligen ett erbjudande som kan göra underverk för er verksamhet och vi arbetar med flera av era konkurrenter som är supernöjda. Jag tror verkligen Mr. CEO skulle gilla att prata fem minuter med mig. Jag skulle uppskatta om jag fick chansen."

(www.upsales.com/AM)

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

Skrivbordet avslöjar din medarbetare

Myshörna, en sanslös röra av papper och prylar eller kliniskt renstädad? Skrivbordet avslöjar vem din medarbetare är och hur hon eller han jobbar.

1. Boaren – vill känna sig som hemma

Hennes skrivbord – för det är oftast en hon – är belamrat med fotografier på kärestan, barnen, barnbarnen och hunden. De senaste semesterbilderna är skärmsläckare.

Det här är en social person med ett stort behov av trygghet. Hon vill vara omtyckt och pejar av stämningen. Är taktfull, men sårbar. Ogillar förändringar. Det är en medarbetare som ställer upp, som tar sig tid och månar om andras välbefinnande. Det kan gå ut över effektiviteten. Hon vill gärna vara till lags och behöver mycket bekräftelse.

Hon vill så gärna vara duktig, men risken finns att hon sliter ut sig.

2. Kaosskaparen – en kreativ slarver

Hur kan man hitta något i den här röran, undrar du. Kaoset på skrivbordet är totalt. Där samsas aktuellt och gammalt arbetsmaterial med tidningar, böcker och urdruckna kaffekoppar. Kom-ihåg-lappar med varierat innehåll sitter fastklibbade på dataskärmen. Det ligger travar med papper på stolar och golv.

Det här är en typisk entreprenör. En idéspruta som gillar förändring men som inte alltid är så

uthållig. Det är här och nu som gäller. Är trygg i sig själv men vill också ha erkännande. Brinner för det han eller hon håller på med. En kreativ person som kan förlora sig i jobbet. Bra på teamarbete. Är fokuserad men gör ofta sin egen prioritering. Gillar utmaningar.

Men det kan vara en person med bristande social kompetens. Då gäller det att se upp så att han eller hon inte förpestar arbetsklimatet.

3. Ordningmakaren – var sak på sin plats

De få saker som finns ligger prydligt tillrättlagda. I hemlighet kan du önska att alla dina medarbetare hade lika välstädade skrivbord. Och att du själv lyckades med det konststycket ...

Det är en förvaltare med stort kontrollbehov. Det här är en introvert person som kan vara lite distanserad och som håller på sitt revir. Ofta karriärinriktad, mål- och uppgiftsorienterad och nogg med varje detalj. En systematisk och ansvarstagande person som är uthållig och gärna tar på sig rollen som projektledare. Han eller hon kan vara mycket effektiv, får saker ur händerna och är nogg med att hålla deadline. Kan vara lite byråkratisk.

När kontrollbehovet börjar gränsa till tvångsmässighet är det dags att se upp. En medarbetare som prioriterar ordning framför resultat är inte effektiv.

(Chef.se/AM)

Olika chefstyper

Två minuters-chefen

Två minuters-chefen är en blandning mellan "hela-världen-på-mina-axlar-chefen" och "Gud-chefen". Helt oberäkneligt vill han kontroll över alla situationer och sedan avbryter han ditt svar ungefär efter två minuter, bara för att han inte har tid att diskutera det här med dig. Han kommer konstant, ibland slumpmässigt att be dig att skriva rapporter om hur långt du kommit, men efter ett tag har han glömt bort att han bad dig. Två minuters chefen ger konstant intrycket att han är alldeles för upptagen för att veta detaljer. Hans tankar är alltid någon annanstans - någonstans där det är mer viktigt. Att arbeta för en sådan här chef är en lärdom i att prata kort och koncist. Försök att summera allt du har att säga inom en två minuters tidsram, och se vad som händer.

Ensamvargchefen

Ensamvargchefen föredrar att rida ensam. Han stannar inne på sitt kontor eller jobbar hemifrån. Han undviker mänsklig kontakt, särskilt när det gäller hans medarbetare. Han kan vara ett tekniskt geni som har blivit befordrad tack vare sina utomordentliga färdigheter, men därför betyder inte det att han är en social människa. Ensamvargchefen lämnar dig att jobba ensam, så

fövänta dig inga grupparbete eller karriärsamtal. Försök att bygga upp dina arbets- och nätverkskontakter någon annanstans.

Perfektionisten

Perfektionisten är en mikro-chef som vill ha kontroll över allt du gör. Hans beteende är tvångsmässigt och lämnar dig med en väldigt liten tro på dig själv och din förmåga. Med tiden lär du dig att det inte spelar någon roll vad du gör, för inget kommer någonsin att vara bra nog för honom ändå. Istället för att tappa all motivation, lär dig att jobba för dig själv och att uppfylla dina egna kriterier.

Slutligen - den perfekta chefen!

Åh, den perfekta chefen - den stödjande, motiverande chefen som behandlar alla rättvist oberoende av åsikt. Han kommunicerar, har en öppen inställning och uppmuntrar andra att följa hans exempel. Han lever som han lär, skapar en positiv arbetsmiljö och coachar sina anställda. Han har en vision, är orädd och skriker aldrig. När någon i personalen slutar kommer de att prata om honom i årtal efteråt.

(Monster.se/AM)