



Grekland... detta fantastiska turistparadis, som nu ger Europa så mycket huvudbry. Hur har de misslyckats så kapitalt? 2010 var statsskulden 145% av BNP, mot "bara" 100% åren 1996-2005. Nästa bomb, Italien, ligger "bara" på 120%. Sverige har gått stadigt neråt, från 95% 1995 till 40% 2010.

**Ha en kort och koncis läsning!**

*Vi på VD-stödet*

## HR måste börja leverera talang

HR-funktioner har misslyckats med att förse företagen med talanger. Det menar frustrerade brittiska VD:ar. Om inte HR lyckas jobba strategisk med talang kommer .....

(sid 2)

## Morgonpepp är bra för prestationen

**Skrattar du åt säljbolag som har teambuilding-övningar för att höja stämningen? Då borde du kanske tänka om.**

Chefer som skäller på sina medarbetare när de kommer för sent till jobbet bör ändra sina vanor. Forskning från på Ohio State University visar nämligen att det humör som medarbetaren har i början av dagen har stor påverkan på hur bra man presterar, enligt sajten Management Issues.

Professorn Steffanie Wilk har tillsammans med sitt forskningsteam studerat 29 kundtjänstmedarbetares humör och prestation under en treveckorsperiod. De jämförde försökspersonernas humör under olika tidpunkter på dagen med deras attityd gentemot kunderna och hur väl de hanterade samtalen. De mätte också hur många samtal varje medarbetare svarade på under en dag.

Man kom fram till att de under dagar som medarbetarna var på gott humör på morgo-

nen satte de högre betyg på kunderna, hanterade fler samtal och var mer välformulerade och stakade sig mindre.

Ett dåligt humör på morgonkvisten resulterade i stället i att man tog färre samtal och tog fler raster mellan samtalen...

Men forskarna noterade också att medarbetarna kunde ändra humör under dagen. Chanserna var större att de blev gladare under dagen än att de miste sitt glada humör. I 40 procent av fallen kunde en medarbetare som var på dåligt humör på morgonen bli gladare om han eller hon lyckades hantera ett samtal på ett bra sätt.

Forskarna ger därför chefer rådet att göra allt för att få sina medarbetare på gott humör i början av dagen, som att ha peppande teambuilding-övningar.

([chef.se/management-issues.com](http://chef.se/management-issues.com))

## 15 steg till det perfekta pressmeddelandet

**Nej, pressmeddelandet är inte dött, trots informationsbrus och sociala medier. Men även om din nyhet är het har det blivit ännu svårare att nå ut. Första steget är att nyheten syns – i pressmeddelandet.**

**1. Använd loggan.** Företagets logga är symbolen för varumärket. Använd den i pressmeddelandet, både i sidhuvudet och i mejlet.

**2. Datera tydligt.** Var noga med att datumet för utskicket syns tydligt. Placera det direkt under loggan. Tänk på att ett pressmeddelande är en färskvara.

**3. Gör en rubrik med sting.** En bra rubrik är kort, slagkraftig och lyfter tydligt fram nyheten. Ta ut svängarna – men på högst en rad.

**4. Sammanfatta först.** Börja med en ingress som kortfattat beskriver nyheten, högst en handfull rader.

**5. Skriv nyhetsmässigt.** Få fram huvudbudskapet först. Krydda med ett par korta och åskådliga citat från vd eller annan nyckelperson.

**6. Var noga med kontaktuppgifter.** Det ska vara lätt för media att kontakta den som uttalat sig eller en annan nyckelperson för att få mer information.

forts 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](http://www.vdstodet.se)  
[info@vdstodet.se](mailto:info@vdstodet.se)

**7. Erbjud gratis bilder.** Lägg in en länk där media kan ladda ner högupplösta foton på talespersonerna utan kostnad.

**8. Presentera verksamheten.** Berätta om företagets verksamhet – men kort. Fyra, fem rader – inte mer.

**9. Erbjud ensamrätt.** Att först erbjuda nyheten till en utvald reporter eller redaktion kan vara ett bra sätt att få ut budskapet. Media älskar ensamrätt.

**10. Använd mejl.** Skicka alltid pressmeddelanden via mejl. Använd rubriken i ämnesraden och klistra in texten i mejlet.

**11. Uppdatera sändlistor.** Utvärdera sändlistor kontinuerligt för att se till att de alltid är aktuella. Kanske ska bloggare, politiker och andra opinionsbildare finnas med?

**12. Glöm inte webben.** Lägg alla pressmeddelanden på företagets webbsida.

**13. Var tillgängliga.** Kontaktpersonerna i pressmeddelandet måste vara tillgängliga för att kunna svara på frågor så snart det skickats ut.

**14. Förbered svar.** Fundera igenom tänkbara frågor och förbered svar, inte minst om ni miss-

tänker att det kan komma kritiska frågor.

**15. Gör lokala vinklar.** Anpassa pressmeddelanden efter lokala medier. Ta med ortnamn i rubriken – det ökar chansen att nyheten publiceras.

#### ... och här är de vanliga misstagen

- Det bidde en avhandling. Ett vanligt misstag är att skriva för långt. Ett bra riktmärke är att skriva max en A4.
- Du ger flera nyheter på en gång. Ett pressmeddelande ska bara innehålla en nyhet, annars blir budskapet otydligt.
- Det blir fikonspråk. Använd inte intern vokabulär, fackuttryck, förkortningar eller jargong och undvik begrepp på engelska. Låt mer än en person korrekturläsa texten och testa den gärna på någon utifrån.
- Dålig tajmning. En bra tumregel är att skicka pressmeddelanden på morgonen eller förmiddagen.
- Ni tjarar och kränger. Var inte påträngande – ring inte och fråga om pressmeddelandet kommit fram. Däremot är det okej att kontakta en redaktion i förväg och fråga om de är intresserade av nyheten.

*(chef.se/Patrik Westander, författare till Westanders PR-handbok)*

## HR måste börja leverera talang

**HR-funktioner har misslyckats med att förse företagen med talanger. Det menar frustrerade brittiska VD:ar. Om inte HR lyckas jobba strategisk med talang kommer HR-funktionen att falla i graderna, varnar en HR-expert.**

”Talent management” är fortfarande en stor fråga för ledare, men en allmän uppfattning är att HR inte har lyckats lösa den, enligt Neil Roden, HR-konsultpartner vid PWC. Han pekar på den årliga studie som PWC gör bland 1200 VD:ar i större företag. Den visar att 83 procent av dem anser sig behöva lägga om sin talent management omedelbart.

– 14 år efter McKinseys rapport ”War on talent” oroar sig ledarna för de stora företagen runt om i världen för att inte ha tillräckligt bra folk för att åstadkomma det de vill, säger Neil Roden.

Talent management har varit en av toppfrågorna länge för ledarna, men när lågkonjunkturen tillryggaläggs och vi går mot tillväxt igen, blir

frågan högaktuell. Och om inte HR-funktionen kan ta tag i det här problemet så kommer frustrerade ledare att ge ansvaret till någon annan, varnar Neil Roden.

Det viktiga blir att jobbet blir gjort, men det är synd och skam om HR ses som mindre viktigt eller mindre strategiskt och hamnar i en marginaliserad position. Om HR ska behålla sin position måste funktionen till att börja med anpassa sig efter affärsstrategin och utveckla en talangstrategi som skapar en pipeline av personer med rätt kompetens.

**Att försöka locka** med högre löner är inte värt mycket och gör inte att arbetsgivaren skiljer ut sig ur mängden. I stället krävs utvecklingsmöjligheter, karriärvägar och kvalitativt ledarskap, menar Neil Roden.

*(People Management)*