



Varsel, varsel, nerläggning, varsel, uppsägningar... Orosmomenten duggar tätt i den svenska industrin, alla ser om sitt eget hus och anpassar kostymen till verkligheten. Det är en tid av att bromsa, med uppsägningar och andra kostnadsnedskärningar. Men glöm inte att ha ena foten på gaspedalen, var offensiv, tänk på nya möjligheter, för de finns där. Alla deltar inte i lågkonjunkturen.

**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.....

(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

## Världens enklaste hemlighet om ledarskap

**Glöm vad du har lärt dig i alla böcker om ledarskap. Det finns egentligen bara ett sätt att se till att alla i ditt team utmärker sig.**

Böcker om ledarskap är inne på fel spår. De försöker lära dig hur du skall hantera "människor". Det är omöjligt att styra "människor", det är bara möjligt att styra individer. Eftersom vi människor alla är olika, så kan det som fungerar på en person kanske inte fungera på nästa.

Vissa individer gillar att få beröm offentligt, andra är inte bekväma med att pekas ut. För vissa handlar det bara om pengar, andra drivs av hur utmanade uppgiften är. En del personer behöver mentorskap, andra tycker att råd är förödmjukande.

Tricket är att leda individer på det sätt som DE SJÄLVA vill ledas, istället för på det sättet DU vill att de skall ledas. Enda sättet att ta reda på detta är att FRÅGA.

Så i ditt första, eller nästa, möte med en medarbetare, bara fråga:

- Hur vill du att en bra chef skall vara för att passa dig bäst?
- Vad kan jag som din chef göra för att hjälpa dig att prestera ännu bättre?
- Hur vill du inte att en chef skall vara? Vad skulle irritera dig?

Lyssna riktigt på svaren och sedan, i den mån du kan, anpassa ditt ledarskap, motivation, ersättning med mera till att passa den enskilde medarbetarens behov.

OK, den riktigt drivne medarbetaren väntar inte på att du skall fråga, utan kommer att tala om för dig vad som fungerar för just honom/henne. När detta händer, så ta åt dig medarbetarens synpunkter!

Men de flesta medarbetare tar inte detta initiativ, så det är upp till dig att fråga dem för att plocka fram det bästa ur dem. Och det får du inte ur en bok om ledarskap...

Det finns inget "ledarskap för alla medarbetare" i en värld där vi alla är unika.

([www.inc.com/AM](http://www.inc.com/AM))

## 8 steg: Ge rätt stöd till medarbetare i kris

**Visste du att du som chef också har ett ansvar för att ge krisstöd även vid händelser som inträffar utanför jobbet? Då handlar det om helt andra saker än första hjälpen eller att hantera arbetsplatsolyckor.**

Föreställ dig att någon av dina medarbetare får besked om att han eller hon har en allvarlig sjukdom, att en närstående har dött eller drabbats av en svår olycka. Som chef

har du då ansvar för att ge krisstöd.

För även på arbetsplatser där det inte finns några uppenbara olycksrisker, som på kontor, drabbas människor av kriser. För att vara rustad inför detta behöver du en krisplan. Den innehåller checklistor som talar om vad som ska göras, vem som ska kontaktas och vem som har ansvar för vad.

(forts.sid 2)

”Den stora utmaningen är att bemöta människor i kris på ett bra sätt, så att de kan bearbeta krisen och gå vidare. Min erfarenhet är att många upplever att de förväntas vara rationella på jobbet, även när det hänt något traumatiskt”, säger Sara Dahlberg Eriksson, socionom som bland annat arbetar med krisstöd och sorgebearbetning.

Tänk på följande när du ska ge krisstöd:

### 1. Abdikera inte som chef.

Krisstöd i en akut fas handlar om att skapa trygghet och ge omsorg. Även om du känner dig obekvämd med att möta människor som uttrycker sorg eller andra starka känslor, är det ditt ansvar att se till att medarbetaren får stöd i en krissituation.

### 2. Ha beredskap.

Som chef är du skyldig att ha kunskap om hur du ger stöd om en medarbetare hamnar i kris, oavsett orsaken. Det finns en rad utbildningar där du kan lära dig hur människor i kris reagerar och beter sig och hur du bäst bemöter dem.

### 3. Våga visa dig mänsklig.

Om du känner dig osäker på hur du ska agera, tala om det, men var samtidigt tydlig med att du kommer att se till att medarbetaren får det stöd som han eller hon behöver.

### 4. Ta hjälp.

Om du tycker att situationen är svår att hantera är det klokt att ta hjälp utifrån, till exempel genom att erbjuda medarbetaren i kris psyko-

logstöd. Kontakta företagshälsovården, de kan erbjuda eller tipsa om professionell kontakt.

### 5. Bekräfta medarbetarens svårigheter.

Det kan vara svårt att sätta sig in i hur andra upplever traumatiska händelser som man själv saknar erfarenhet av. Men det är viktigt att bekräfta medarbetarens upplevelse för att han eller hon ska känna sig trygg och tagen på allvar.

### 6. Tystnad är inte hänsyn.

Hör av dig till medarbetaren, fråga om du kan göra något, det kan vara enkla saker. Tänk på att den som drabbats av en svår upplevelse är sårbar och behöver känna tillhörighet. Tystnad är att visa ointresse, inte hänsyn.

### 7. Lyssna - utan att ha svar.

Låt medarbetaren själv berätta vad som hänt och om sina känslor. En mängd frågor dyker vanligtvis upp hos en person som befinner sig i en krissituation, frågor av existentiell karaktär, sådana frågor som du inte har svar på. Det viktigaste är att lyssna. Ge medarbetaren tid, visa att du bryr dig.

### 8. Släpp kraven.

En person som befinner sig i kris kan behöva ha människor omkring sig, men orkar kanske inte fokusera på arbetet. Om din medarbetare själv vill vara på jobbet, låt henne eller honom då vara det, men var tydlig med att inte kräva prestation.

*(chef.se)*

## Myter om att motivera

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

### Sikta mot stjärnorna.

Du sätter målen så högt att medarbetarna bara kan nå dem om de överträffar sig själva. Många chefer tolkar egna erfarenheter som att detta skulle vara peppande och lönsamt. Men de bedrar sig. Visserligen kan medarbetarna ibland klara det omöjliga, men de som pressas för hårt tappar sugen i förtid.

”Upprepade misslyckanden för högpresterande människor får dem att knäckas lättare vid nästa svåra uppgift. De ger upp snabbare även när lite uthållighet hade lönat sig”, konstaterar psykologiprofessorn Robert Eisenberger i en forskningsstudie.

Dessa chefer tror att kraven motiverar medarbetarna att åstadkomma mer än de hade gjort med

ett rimligt mål. Ofta är cheferna själva pressade till ständiga förbättringar, vilket får det verka rimligt att utsätta medarbetarna för samma tryck.

### Gör så här i stället:

- Sätt många delmål så att medarbetarna får fira ofta. För låga mål är ett av de bästa misstag du kan göra. Då ökar den positiva förstärkningen, vilket ökar motivationen. Små mål som trappas upp ger snabbast resultat och skapar en arbetsmiljö där folk trivs med att försöka uppnå dem.

- Synliggör framgångarna. Helst varje timme, annars varje dag eller i sämsta fall varje vecka. Att fira mer sällan än varje månad är bortkastat.

- Planera i förväg hur du tänker förstärka framgångarna när de kommer.

*(chef.se)*