



Hjulen snurrar på allt mer. Men många företag har nu kämpat på i ett par år för att hålla näsan ovanför vattenytan. Konkurrensen har börjat öka igen, är det tillfälligt? Eller kommer många företag att inte orka ända fram till nästa högkonjunktur? För även om vi är på väg uppåt så är vi fortfarande i en lågkonjunktur, trots att vi i Sverige ligger bättre till än de flesta andra länder.

Ha en kort och koncis läsning!

*Vi på VD-stödet*

## Dyrt och dumt – konflikter på jobbet

Svenska företag är mer känslotyrdade än rationella, vilket gör oss extremt....

(sid 2)

## Olika chefstyper

Trots att "hela-världen-på-hans-axlar-chefen" framhåver sig själv som tuff....

(sid 2)

## Fem sätt att skapa affärer på mässor

**Mässor och event är utmärkta tillfällen att hitta nya kontakter och nya kunder. Men frågan är vilket sorts nätverkande som verkligen leder till affärer. Ska du dela ut visitkort till så många personer som möjligt? Eller är det bättre att identifiera ett par bra kontakter och påbörja en lång ömsesidig affärsrelation?**

Svaret kanske ligger lite mitt emellan. Det krävs lite av ett enträget och brett nätverkande för att hitta spännande kontakter som ger möjlighet till affärer på större och ofta personliga mässor. Det krävs också förmågan att sålla bland mötena. Oftast löser det sig själv; när två personer som har utbyte av varandra möts brukar det finnas mycket att prata om.

**Här är fem enkla och konkreta tips som du kan använda dig av:**

**Begränsa antalet kontakter** du tar per event. Fråga dig vilken relevans personen har för dina affärer? Klickar det mellan er? Vilken roll har personen i sitt företag? I själva verket kan ett mål under ett event vara att träffa mellan fem och tio av de rätta personerna. Om du besöker ett event i veckan kan det betyda upp till 40 nya kontakter i månaden. Om du

fortsätter så ett par månader har du till slut ett stort antal bra affärsrelationer att bygga vidare på.

**Det är inte nödvändigt** att investera mer än fem-tio minuter på varje person, det är i uppföljningssamtalen affärsrelationen får sin fortsättning.

**Gör anteckningar** på baksidan av kontakternas visitkort. Det skapar närvaro och signalerar ditt seriösa intresse i personen. Du kan exempelvis anteckna datum och det event ni möttes på samt lite om vad ni pratade om.

**Att påbörja försäljning** till en person vid ett första möte på en mäsas är ofta lönlöst. Först när relationen djupnat finns förutsättningarna för en affär. Men att prata om olika sätt att hjälpa till är ett bra tips för att så ett frö.

**Om du står i monter**, gör saker som skiljer dig från vad andra gör så att du sticker ut i mängden. Om du minglar är det också klokt att sticka ut, kanske med någon spännande detalj i kläderna. När du sedan ringer tillbaka till monterbesökarna ökar chansen att de minns dig.

## Dyrt och dumt – konflikter på jobbet

**Svenska företag är mer känslotyrdade än rationella, vilket gör oss extremt konflikträdde. Vi lever i en konsensuskultur som gör att vi ofta sopar olösta konflikter under mattan. Det kan bli en riktigt dyr läxa.**

**De senaste tio årens** öppenhet för självreflektion och social förmåga, något i grunden positivt, har samtidigt en baksida. Vi

riskerar att överpsykologisera tillvaron och det har blivit legitimt att beskriva grundorsaken till konflikter i psykologiska termer. Detta trots att merparten av alla konflikter handlar om sakfrågor. Istället för att öppet och nyfiskt kritiskt analysera om verksamheten verkligen fungerar eller inte, förklarar AnnaReet Gillblad.

*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  
info@vdstodet.se

Det är just fokuseringen på det känslomässiga som gör att vi tenderar att inte ta itu med konflikterna. När man inte tar itu med kärnproblemen, kan konsekvensen till slut bli att man tvingas ta stora radikala beslut och i värsta fall tvingas sälja eller lägga ner verksamheten.

**Att ha olösta konflikter** är som att ha en frustande elefant inlåst i förrådet. Alla känner till den. Alla hör den. Ingen pratar om den. Inte förrän stanken blir outhärdlig.

**Oavsett om det handlar** om olika syn på lösning av sakfrågor, målsättning, makt och inflytande mellan grupperingar. Mest känsliga är konflikter som i botten handlar om bristande personkemi eller personliga problem. Kanske är just den senare typen av konflikter svårast att tackla.

Birgitta Johansson Hedberg, tidigare vd för Swedbank och Lantmännen, numera styrelseproffs:

"Jag tycker egentligen att det är ganska naturligt med olika typer av konflikter. Konflikter som frigör missförhållanden och misskötsel kan vara fruktbara. En del konflikter mår bra av att ligga till sig och löser sig själva. Andra pockar mer på en lösning, ofta innehåller de destruktiva inslag. Detta är ett skäl till att man inte tar itu med konflikterna."

#### **Vilka egenskaper krävs av en ledare för att hantera konflikter på ett bra sätt?**

"Min strategi är att väldigt noga analysera vad konflikten handlar om och att noga analysera alternativen. En god ledare är en god lyssnare, det gäller att inte själv ta ställning innan man noga satt sig in i situationen och tagit fram fakta. Då blir man inte heller ett offer i konflikten, speciellt om man har en ledarroll", säger Birgitta Johansson Hedberg.

**Tyvär finns det andra** chefer som står där med sopborsten vid den lyfta mattkanten. Alltför många visar det sig. Konflikthantering är uppenbart minerad mark.

Birgitta Ljung, organisationskonsult: "Min er-

farenhet är att det finns mycket konflikträdsla som ligger och pyr under ytan och det kan kosta mycket."

**Undvikandet av konflikten** kostar mer än själva konflikten i sig. Det kan handla både om målkonflikter och om brist på kommunikation. Men en konflikt kan också vara början på något nytt. När är konflikten verkningsfull? Och när är den inte det?

"Ledarens uppgift är också att ena gruppen kring en lösning. Min erfarenhet säger att det ofta går. I ledningen behövs både medarbetare och motarbetare. Det är viktigt med personer med en egen uppfattning som inte går i flock", menar Birgitta Johansson Hedberg.

Ett starkt ledarskap kan leda en organisation även med bångstyriga avvikare. Det kan vara fruktbart för företagsklimatet med folk som vågar säga att kejsaren är naken. På sikt kan en sådan mångfald och frihet även öka lönsamheten.

#### **Vad krävs för att skapa ett företagsklimat som ger utrymme för denna mångfald?**

"Ha tydliga, enkla och obligatoriska feedbackstrukturer där alla måste utvärdera varandra och bli utvärderade själva. Gör till en vana att alltid sträva mot ständiga förbättringar. Våga "göra en pudel" när något gått fel och ta ansvar för det. Låt alla komma till tals. För att lösa konflikter krävs olika perspektiv, och då behövs mångfald", säger Sofia Falk vd och grundare av Wiminvest.

#### **Kan det delvis vara en köns- och generationsfråga hur man hanterar konflikter?**

"Absolut. Kvinnor tycker det är mycket obehagligare med konflikter än män och drivs i hög grad av att slippa misslyckas, undvika att bli illa omtyckt och göra andra besvikna. Då blir det naturligt att vara konflikträdd. Jag upplever också att äldre generationer är mer konflikträdda än de yngre."

([passionförbusiness.se/AM](http://passionförbusiness.se/AM))

## **Olika chefstyper (forts.)**

### **Hela-världen-på-hans-axlar-chefen**

Trots att "hela-världen-på-hans-axlar-chefen" framhäver sig själv som tuff, har han stora problem att lyckas dölja sina brister. Han absorberar världens alla bekymmer och bekymrar sig för världen. Han går i taket över små detaljer. Han kommer till jobbet på morgonen helt slutkörd och uppriven, bara för att han legat vaken hela natten och funderat och vändas över siffror och beställningar. Hur man skall handskas med honom? Var varsam och försök undvik så mycket samspel som möjligt. Nervositeten kan vara smittsam.

### **Klichéchefen**

Klichéchefen älskar sina designkläder, sin bil, penna och sin tandborste. Det han älskar ännu mer är de klichéer han hörde på senaste chefsseminariet. Håll i hatten för han älskar uttryck som

att "there's no "I" in team". Om det inte vore för "lätt som en plätt", är faktiskt den här chefen harmlös. Le och håll med. Och om du kan, försök att lära honom några "vanliga" ord.

### **Kompischefen**

Kompischefen vill vara din kompis hellre än din överordnade. Han vill att du skall gilla honom, och eftersom vänner ställer upp för varandra, kan det vara en bra idé att spendera tid tillsammans honom. Hur som helst, var lite försiktig. Att bara spendera tid med din chef under arbetsdagarna kan leda till att du får jobba nätter för att hinna ikapp. Nyckeln här är; balans.

Fortsättning följer...

([monster.se/AM](http://monster.se/AM))