



Det stundar presidentval i USA. Skall Barack Obama behålla makten eller blir det Mitt Romney? Det är jämnt i opinionsundersökningarna, så det blir ett spännande drama på valdagen. Påverkar det oss företagare? Det gör det säkert, det är trots allt världens än så länge största ekonomi, men vi vet inte hur. Allt ifrån USA:s interna stimulanser till utrikes- och handelspolitik spelar in.

Ha en kort och koncis läsning!

Vi på VD-stödet

Hitta ditt lugn under förändringen

Det är bra att vara engagerad. Men om du är alltför ivrig kan det skapa motsatt effekt när du ska införa förändringar.....

(sid 2)

Få chefer älskar sina mål

Chefer är i regel involverade med att sätta såväl sina egna mål som sina medarbetares, utifrån organisationens övergripande mål. I vissa företag är styrningen uppifrån stenhård i andra ges allt för lite tid till diskussioner om vilka mål som är relevanta.

Mellancheferna har oftast bara att gilla läget, men enligt Positionens panelundersökning är relativt många chefer kritiska till mål de själva och medarbetarna får. 58 % anser att arbetet blivit mer målstyrt medan endast 4 % säger mindre.

Så här tyckte cheferna om sina egna mål:

- Möjliga att uppnå 76 %
- Fångar in alla relevanta uppgifter 73 %
- Lagom till antalet 62 %

De flesta chefer är mer eller mindre skeptiska till sina mål och en av tre är uttalat avståndstagande. Sammantaget kan man konstatera att både mellanchefer och deras underlydande anser att de skulle var mer positiva till sina mål om de fick delta i diskussionen om vilka som är de mest relevanta målen.

Slutsatsen är att många företag som implementerat målstyrning inte har tagit sig tid med att kommunicera och förankra strategier och mål i sina organisationer. För att ni ska få full effektivitet av målstyrning i ert företag se till att ni bygger den på en gemensam värdegrund, förankra era strategier och mål. Avsätt tid för strategidagar och Workshops, ta gärna in extern expertis för att leda dem.

Vi mäter ofta fel saker och då är det svårt att få det rätt!

(Positionen/PF)

Den perfekta arbetsplatsen

Varför är vissa företag mer populära än andra att jobba på? Vad är det som lockar och får medarbetarna att trivas och stanna? Chef har listan på de åtta saker som gör din arbetsplats till en talangmagnet.

1. Balans mellan arbete och privatliv
Vägen dit: "Visa att du litar på dina medarbetare, att de gör vad de ska utifrån tydligt satta mål", säger Daniel Wägerth, varumärkesspecialist på Universum. Flexibel arbetstid är en trivselsfaktor, låt medarbetarna - när det är möjligt - själva bestämma när och var de ska göra sitt jobb. Se till att de har en rimlig arbetsbelastning.

2. Stöd och utveckling

Vägen dit: För att utvecklas behöver dina medarbetare mål, delmål, coachning och kontinuerlig uppföljning. Personer runt 30 år och yngre vet vad målstyrning är, de är vana vid det från skolan. De är generellt jag-fokuserade och förväntar sig mer coachning och feedback än äldre.

3. Kreativ arbetsmiljö

Vägen dit: Ge utrymme åt medarbetarna att pröva sig fram och testa nytt. Ha hellre en tydlig dialog, än strikta generella regler och rutiner för hur arbetsuppgifter ska genomföras.

(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

4. Utmanande arbetsuppgifter

Vägen dit: För välutbildade medarbetare är utmaningar en grundläggande drivkraft. Håll i gång dialogen med talangerna och lägg märke till om de verkar börja tröttna. Skapa flexibilitet genom arbetsrotation, satsning på kompetensutveckling och karriärmöjligheter.

5. Konkurrensnärlig lön

Vägen dit: Visst är lönen viktig, men dina medarbetare måste inte ha hög lön för att gilla jobbet om arbetsplatsen är attraktiv på andra sätt. Däremot är det viktigt att omvärldsbevaka så att ni erbjuder en rimlig lön i förhållande till andra. Våga också visa i lönekuvertet att du uppskattar en riktig talang.

6. Utbildning och utveckling

Vägen dit: Se en anställning som en långsiktig relation. Ge dina medarbetare kompetensutveckling, även för sådant som har ett värde längre fram i karriären. Om medarbetaren slutar, håll kontakten eller starta ett alumni-

nätverk. Då kan de bli ambassadörer för företaget, eller komma tillbaka i en ny roll eller som kund.

7. Bra löneutveckling

Vägen dit: För äldre, mer erfarna medarbetare kan en bra löneutveckling vara villkoret för att stanna. För nyexaminerade är jobbet en språngbräda för den fortsatta löneutvecklingen. För dem är det viktigt att få coaching och hjälp att bygga på sitt cv.

8. Goda referenser

Vägen dit: Det är inte bara de egna prestationerna som är avgörande för den fortsatta karriären. Att företaget man jobbar på har ett starkt varumärke blir allt viktigare, därför är Employer Branding avgörande för företag som vill dra till sig talanger.

(chef.se)

Hitta ditt lugn under förändringen

Det är bra att vara engagerad. Men om du är alltför ivrig kan det skapa motsatt effekt när du ska införa förändringar.

I dag präglas våra arbetsplatser av ständiga förändringar. Det handlar ofta om ny teknik som ska införas eller att organisationen ska struktureras om. I boken »Framgångsrikt förändringsarbete« ger Bosse Angelöw, docent i socialpsykologi, tips på hur man som chef mår bra samtidigt som man ska förändra.

En viktig del är att inte hetsa upp sig när medarbetarna visar motstånd.

»I sin iver att övertyga medarbetarna om hur bra förändringen är kommer man ofta med rader av positiva argument. Då blir det lätt fastlåsta positioner. I stället kan man försöka prata om det negativa och våga analysera kritiken.«

I stället för att bli arg över att det finns negativa röster som verkar vilja klanka ner på varje ny idé, kan du se det som en tillgång.

»Det värsta som finns är medarbetare som är apatiska och likgiltiga. Så länge de har åsikter visar det att de bryr sig och är engagerade.«

Om man inte kan se kritik som en tillgång, hur lugnar man ner sig själv?

»Försök tänka att deras upprördhet inte ska påverka dig, det är ditt lugn som ska påverka andra. Inse också att dina medarbetare kanske inte är i balans just nu.«

Det är också viktigt att komma ihåg att medarbetarnas ilska sällan handlar om dig utan om deras tolkning av situationen.

»Att skapa ett lugn handlar om att hitta ett förhållningssätt. Människor reagerar aldrig på situationer, utan på deras bild av situationen. När du berättar om en förändring för 20 medarbetare, kommer det också uppstå 20 olika reaktioner eftersom alla har sin bild av vad som kommer att hända.«

Åtta tips för att må bra under förändringar:

1. Analysera dina erfarenheter av förändringar. Hur hanterade du tidigare förändringar som du varit med om?
2. Inventera dina tidigare framgångar. Fundera över vilka förändringar du klarade på ett bra sätt.
3. Skapa din egen visshet. Fundera över vilka utmaningar som kan uppstå och hur du ska hantera dem.
4. Tro inte på alla rykten. Försök ta reda på om rykten kan bekräftas, dementeras eller kompletteras på något sätt.
5. Låt det sjunka in. Det är naturligt att människor blir oroliga och stressade vid förändringar. Låt dina förslag bearbetas och mogna.
6. Påverka det du kan. Lägg energi på det du faktiskt kan göra något åt.
7. Använd ditt sociala nätverk. Ta stöd från vänner och bekanta för att minska din förändringsstress.
8. Gör positiva omformuleringar. Ersätt tankar som »jag klarar det inte« med »jag klarar det« och upprepa de positiva tankarna ofta.

(Ur »Framgångsrikt förändringsarbete« (Natur och Kultur) av Bosse Angelöw via chef.se)