



Räntan sänks. Beslut skjuts upp. Företag varslar. Är vi mitt inne i en lågkonjunktur? Även om vi är förskonade från den värsta Euro-krisen, så kan vi inte undgå att påverkas. Vi har en stor export, som när den bromsas upp, även påverkar icke-exporterande företag. Men det finns alltid affärsmöjligheter, även i en lågkonjunktur. Så det är bara att kämpa på!

Ha en kort och koncis läsning!

Vi på VD-stödet

Fem gyllene ledarskapsregler

Åsa Bergman, vd Sweco Sverige, är Årets Ledarutvecklare. Här är hennes väg till det goda ledarskapet.....

(sid 2)

Fullgörande av primär förhandlingsskyldighet

Ett företag, som helt saknat kollektivavtal, har den 31 maj 2010 hållit ett informationsmöte och enskilda samtal med...

(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

Varför Multitasking inte fungerar

Just nu så kanske du läser VD-Stödet Informerar samtidigt som du pratar i telefon och läser igenom den senaste månadsrapporten. Du försöker spara tid genom att göra flera saker samtidigt, "multitaska".

Sanning är den att du slösar med tid. Jodå, visst genomför du samtalet, läser nyhetsbrevet och kollar igenom månadsrapporten. Men du kommer att tappa mycket information och fokus.

Multitasking gör vi varje dag. Det är svårt att undvika med all den information som vi översvämmas av. Du tycker att du är bra på multitasking, och det är du till viss del också. På enklare saker. Men inte när vi behöver koppla in hjärnan för mycket. Vårt kortminne kan bara lagra 5-9 saker samtidigt.

När du försöker göra två olika uppgifter, och var och en kräver en viss nivå av tanke och uppmärksamhet, så faller multitasking isär. Din hjärna kan bara inte ta in och bearbeta två samtidigt, separata strömmar av information och koda dem fullständigt i korttidsminnet.

När informationen inte kan bearbetas i korttidsminnet, så kan den inte heller läggas in i långtidsminnet för senare behandling. Och om du inte kan ta fram den ur det långa minnet, så kan du inte heller använda den. Förmodligen försöker du att lära dig något från vad du gör, eller hur? Istället för att hjälpa dig, så går multitasking emot dig. Det gör dig mindre effektiv, inte mer.

När jag var på Google, deltog jag i massor av möten där andra hade sina bärbara datorer öppna. Det var inte så att dessa människor inte brydde sig om vad som sades. Det är

bara det att de hade massor av andra saker att göra, och att jonglera med flera uppgifter samtidigt verkade som en bra idé. Det var inte.

Snart stod det klart att många människor saknade viktiga saker från mötena. De var inte uppmärksamma på vad som hände omkring dem eftersom deras hjärnor var upptagna. Så information som delades i mötena hade aldrig en chans att bryta sig in i deras korta minnesbanker.

Ganska snart stod det klart att ha bärbara datorer öppna i möten var att sänka produktiviteten istället för att höja den. Så vi förklarade några möten som laptop-fria zoner.

Multitasking kan vara dyrt också – och farlig. Jag lärde mig en läxa för några år sedan. Jag skrev ett SMS på min telefon när jag stod vid ett stoppljus. Tyvärr missbedömde jag avståndet mellan min bil och en framför eftersom jag inte var helt uppmärksam. Jag slog i den andra bilen, men ingen skadades. Ändå var det den dyraste texten jag någonsin skickat. Och jag lärde mig en läxa.

Är detta ett generationsproblem? Specifikt "alla vet barn är bättre på multitasking." Problemet? "Alla" är fel. Deras hjärnor, särskilt de gränser som sätts av korttidsminnet, är desamma som för vuxna. Även om ditt barn säger att hon kan titta på TV och studera samtidigt, tro inte henne. Fokusering är mycket viktigt i livet.

(Linkedin/Forbes)

Fem gyllene ledarskapsregler

Åsa Bergman, vd Sweco Sverige, är Årets Ledarutvecklare. Här är hennes väg till det goda ledarskapet

1. Skapa mening och sätt mål. Medarbetare som förstår varför de gör vad de gör presterar och mår bra. Målen stakar ut vägen. Medarbetarna måste förstå vad de förväntas prestera, både kvalitativt och kvantitativt, och vad syftet är.

2. Ge feedback och coacha. Ge konstruktiv feedback, både beröm och kritik, när det är befogat. Som ledare ska du ställa frågorna, inte ge svaren. Låt medarbetarna själva komma med lösningarna. Spetsa till frågorna för att hjälpa medarbetarna framåt. Då utvecklar du medarbetarna och hjälper dem att bygga upp sitt självförtroende och du får mer självständiga och ansvarstagande medarbetare som blir mer motiverade och presterar bättre. Gå gärna en

utbildning i feedback och coachning.

3. Kommuniera tydligt och enkelt. Använd raka formuleringar och våga ta ställning. Säkra att ditt budskap nått fram, skapa dialog genom att ställa frågor och vara lyhörd för svaren. Tänk på att kommunikation sker med alla sinnen. Var uppmärksam på mottagarens reaktioner.

4. Visa din glädje. Ett gott ledarskap vilar på goda relationer. Visa att du uppskattar mötet med andra människor, kolleger, medarbetare och kunder. Ett leende möts av ett leende.

5. Våga reflektera över ditt eget ledarskap. Fråga dig själv hur du fungerar, agerar och reagerar i din roll som chef. Ställ sedan frågan till dina kolleger och medarbetare.

(chef.se)

Fullgörande av primär förhandlings- skyldighet

Ett företag, som helt saknat kollektivavtal, har den 31 maj 2010 hållit ett informationsmöte och enskilda samtal med arbetstagare om att företaget övervägde en omorganisation, innebärande uppsägning av viss personal. Samma dag har företaget gjort en förhandlingsframställan till en facklig organisation enligt 13 § medbestämmandelagen.

Efter korrespondens mellan företaget och organisationen har ett förhandlingsmöte hållits den 9 juni 2010. Sammanträdet har ajournerats. Därefter har viss mejlkorrespondens förekommit samma dag och på kvällen den 9 juni 2010 har företaget frånträtt förhandlingarna. Den fackliga organisationen har hävdat att arbetsgivaren genom sitt agerande har brutit mot sin förhandlingsskyldighet enligt 15 § medbestämmandelagen.

Arbetsdomstolen finner i sin dom att arbetsgivaren till viss del brutit mot sin förhandlingsskyldighet och utdömer ett allmänt skadestånd om 35 000 kronor.

Om en arbetsgivare helt saknar kollektivavtal, har arbetsgivaren **primär förhandlingsskyldighet** före beslut om uppsägning på grund av **arbetsbrist** gentemot **samtliga berörda fackliga organisationer** (13 § andra stycket medbestämmandelagen). Vid en primär förhandling inför beslut om uppsägning till följd av arbetsbrist, gäller vissa **särskilda regler** med anledning av EU:s direktiv (98/59 EG) om kollektiva uppsägningar.

En arbetsgivares **allmänna skyldigheter** i en medbestämmandeförhandling kan beskrivas i uttrycket att den fackliga organisationen ska ges möjlighet att **sakligt bedöma och bemöta** arbetsgivarens förslag till åtgärd. Däremot föreligger naturligtvis inte någon skyldighet för arbetsgivaren att nå fram till en uppgörelse/överenskommelse i förhandlingsfrågan.

I fallet konstateras att bakgrunden till det tänkta beslutet varit en akut ekonomisk kris och att företaget inte varit skyldigt att ta fram annat material eller underlag än de konstateranden om ekonomisk kris som gjorts. Däremot anser domstolen att arbetstagar sidan **inte** har givits **saklig möjlighet att bedöma och bemöta arbetsgivarens påståenden** om enskilda arbetstagar kompetens vid turordningen. Vidare har arbetsgivaren brutit mot punkten 4 ovan i 15 § andra stycket medbestämmandelagen.

Arbetsgivaren har således inte fullt ut fullgjort sin förhandlingsskyldighet enligt 15 § medbestämmandelagen.

(Att notera: Har företaget inte kollektivavtal eller man vet om att ingen anställd är fackligt ansluten, så behöver man inte kontakta facket. Man måste dock vara mycket säker på att ingen är fackligt ansluten.)

(talentumhr.se/AM)