

Personal Chefen

Nr 1 2010

Trendspaning i
HR-BRANSCHEN

Läs mer på s 6 »

ANALYSERA MINDRE

...och lyckas på sidan 20 »

LED & MOTIVERA

Läs mer på s 8 »

Fackens krav
hotar jobben

Läs mer på s 28 »

Konsten att rekrytera,
motivera.

Läs mer på s 10 »

Sveriges personalchefer har
minskat förtroende

Läs mer på s 23 »



HÄMTA KRAFT I FÖRÄNDRING

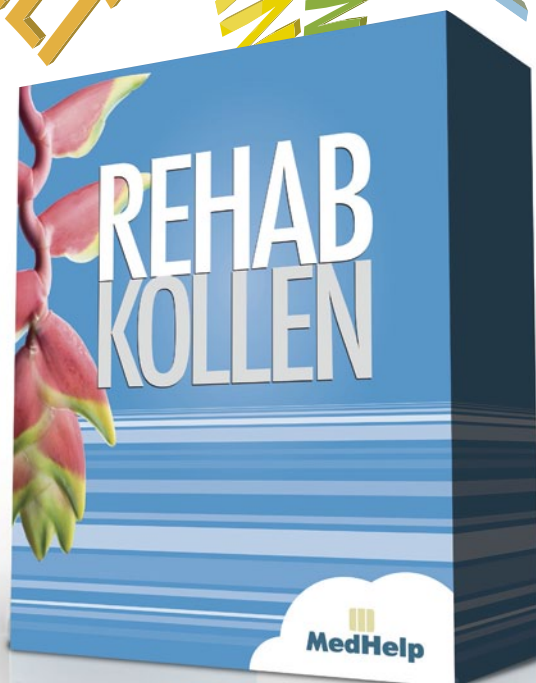
Läs mer om Susanne Pettersson engagemang.

Sidan 22 »

En av Nordens ledande HR lösningar-
Har du lönsam HR?

www.hogia.se/pasystem

HELA REHABKEDJAN
SÅNKTA KOSTNADER
ENKELT
SJUK- & FRISKANMÄLAN
FULL ÖVERBLICK



Sjukt enkel överblick!

Rehabkollen ger dig överblick över hela rehabkedjan. Allt i en webbportal, där du hanterar all frånvaro – sjukanmälningar, vård av sjukt barn och position i rehabkedjan. Jämförelsetal, löpande rapporter, tider för åtgärder, och all dokumentation samlas på ett ställe. Enkelt och mycket prisvärt!

Sjuk- och friskänmälan ingår
På köpet får du också tillgång till vårt populära system för sjuk- och friskänmälan där man anmäler sig

smidigt med ett telefonsamtal. Vill du erbjuda dina anställda möjlighet att få medicinska råd av en sjuksköterska kan vi även erbjuda det. Det minskar effektivt sjukfrånvaron, sänker kostnader och på köpet får du nöjdare anställda. Enkelt – sjukt enkelt!

Vill du veta hur du minskar dina sjukkostnader?
Kontakta oss på tel 08-528 528 00 så svarar vi gärna på alla dina frågor eller maila info@medhelp.se



Om man inte kan lösa en fråga med pengar, så får man använda ännu mera pengar.....?

Det har varit en real-life mediasåpa som överglänser TV-serien Rederiet, med flera. Det är historien om SAABs ideligen upprepade dödförklaring. En seglivad dödsförklaring som ju var överdriven. Några tidningar publicerade snygga gravstenar med SAABs födelse- och dödsdatum.

De stackars anställda, leverantörer, kunder, Trollhättebor, ministrar med flera kastades mellan hopp och förtvivlan under en lång tid och med tvära kast och nya moment. Det var mediabevakningen som förvärrade deras situation.

Det verkar som om det var journalister, främst motorjournalister, vissa värre än andra, som ledde detta mediadrev som likt en katts lek med en infångad råtta exelerade i negativ förväntan att frågan var när bilmärket skulle ge upp sin slutliga kamp. För varje gång som det blev motgångar i processen skrev journalisterna: Vad var det jag sa, detta skulle aldrig gå! Nu är det äntligen slut.

De flesta som arbetade med processen betraktades som kriminella, suspekta, okunniga eller obotliga optimister.

Frånsett att det är tacksamt att blåsa upp hemska nyheter, och att man behöver bevaka viktiga skeden, så är jag förvånad över att goda nyheter eller annorlunda initiativ var ointressant att skriva om.

Det var främst tre huvudargument i debatten, som också anammades av allmänheten. Första argumentet var att SAAB aldrig hade gått med vinst, det andra argumentet var att om SAAB lades ner så skulle färre bilar smutsa ner naturen och det tredje att ingen hade tillräckligt med pengar för att driva verksamheten, på traditionellt sätt. Allting handlade till slut om hur mycket pengar som behövde ösas in i projektet. Alla andra lösningar var suspekta. Mycket kretsade kring att statliga pengar inte skulle riskeras, och att det som inte fungerar ska själv dö.

Personligen tycker jag att hela förloppet är exempel på hur lite utrymme det finns för kreativitet, engagemang, nytänkande, okonventionalitet, uppfinningsrikedom, - och att hjälpa dem som vill se nya lösningar. I denna SAAB-process kom det

mycket svenska jantetänkandet in som grundform, och det formalistiska, stela och regelstyrda samhället in alldeles för mycket. De som ville försöka göra något slogs ner. Jag tror att det är svenskt. I många andra länder hjälper man dem som vill göra något - man hejar på och stödjer med arbete, pengar, kontakter och annat. Och blir glad när någon lyckas. Det finns en tendens i Sverige att man inte tycker att någon ska lyckas för bra. Eller att man inte ska blanda sig i, man ruskar på huvudet och säger att det går aldrig.

Det finns mycket att invända mot belackarnas argument för att SAAB kommer att misslyckas. Exempelvis att en nedläggning hade kostat massor på olika sätt, att SAABs vinst förstördes av beslut om modeller som inte passade, dyra royaltyavtal med bildelar som man inte ville ha, en byråkrati som inte var produktiv etc. Miljöaspekten är inte heller enkel; om inte SAAB tillverkar traditionella bilar så gör någon annan dessa bilar.

SAAB har en tradition att tänka annorlunda, först med tekniska innovationer, exempelvis säkerhetsbälten, framsynta i miljötänk, bra arbetsmiljö mm.

Jag tror på SAAB om det får utvecklas efter sina förutsättningar, och med sin egen kultur, och slippa inordnas i ett storskalighetssystem, slippa göra fel saker och köpa fel komponenter. Om man kan återfå ett nytänkande klimat så kommer innovationer inom säkerhet och miljö.

Det finns en historia om hur djävulen inspekterar sina tortyrinrättningar i olika länder. När han kom till Sverige blev han imponerad över att det var rent och snyggt men han blev upprörd över att folk kunde rymma eftersom det inte fanns några vakter. Då svarade föreståndaren att det inte behövdes vaktsystem eftersom de andra "medfångarna" genast drar tillbaka de som försöker rymma.

Tänk om det ligger något i denna historia? Om SAAB lyckas, vilket jag tror, hoppas och gärna bidrar till, så tror jag att det är mycket viktigare för Sverige än för SAAB.

Anders Åkerman
Chefredaktör
info@personalchefen.nu

Personal Chefen

Adress:

World Trade Center D8
111 64 Stockholm

Tel 08-20 21 10, Fax 08-20 78 10

info@personalchefen.nu

HR-Tidningen Personalchefen är en oberoende tidning om Human Resources som utkommer fyra gånger om året.

Chefredaktör och ansvarig utgivare

Anders Åkerman
info@personalchefen.nu

Annonsör

Patrik Asp, Lennart Sundberg
www.personalchefen.nu

Prenumerationer

se tidningens adressuppgifter

Formgivning

Jens Arenhill

Tryck

V-TAB

Tidningen är RS-kontrollerad



Utvecklande nätverk!

Arbetsmiljö & Rehab
Arbetsrätt
Comp & Ben
FSKÖ-nätverket
HR-ansvariga
HR-generalister
HR-Chefer
HR-nätverk Malmö
HR-nätverket
HR-Hälsa Göteborg
Hälsonätverket
IT-Nätverket
Löneadministratörer
Lönechefsnätverket
Utbildningsnätverket
VD-nätverket

Nätverken arrangeras av Kompetensgruppen i samarbete med Wise Group

Se www.kompetensgruppen.se

Världen är liten. Men i den finns stora problem med att kommunicera.

Avstånden i världen krymper varje dag. Import och export är knappast något nytt, och att outsourca tjänster till andra länder ökar kraftigt.

Men precis som att man i alla länder inte äter köttbullar, är det relativt ovanligt med tjurfäktning i Sverige. Kulturer i olika länder i världen skiljer sig ibland mycket från varandra – och det påverkar kommunikationen.

Sluta aldrig att utveckla

För att ditt företag ska vara konkurrenskraftigt under lång tid krävs att det ständigt sker utveckling inom företaget. Det kanske mest effektiva sättet att förbättra något på är att arbeta med konstruktiv kritik som en naturlig del i kommunikationen. Men för att din personal överhuvudtaget ska kunna jobba med konstruktiv kritik krävs en viss företagskultur, och finns inte den i företaget gäller det att skapa den.

Vår kurs "Värderingar och ledarskap" (som för övrigt fått bra kritik av deltagarna...) är ett aktivt seminarium som är gjort för att öka ditt ledarskaps effektivitet. Vanligtvis är seminariet på svenska, men i vår tar vi det ett steg längre. I april 2010 kommer vi att ha ett seminarium på engelska med chefer från flera europeiska länder. Allt för att du ska få en spännande blandning av – och insikt i – olika företagskulturer. På schemat står ämnen som fördjupad personlig insikt, genomföra förändring, hantera konflikter och skapa visioner.

Vi lever som vi lär

Seminariet kommer att äga rum på Mallorca, och eftersom vi så klart lever som vi lär har vi lyssnat på våra kursdeltagares feedback vad gäller bland annat fysisk aktivitet. För att hjärnan ska få vila mellan kurspassen låter vi kroppen jobba i stället. Vi kallar det aktiv vila och vi tror att det hjälper deltagarna att ta till sig sina nya lärdomar och insikter på ett bättre sätt. Många chefer har ett golfintresse och därför kommer seminariet att hållas på ett hotell i närheten av fina golfbanor. Vill du spela tennis eller gå på andra träningspass finns goda möjligheter för det på hotellet.

För att läsa mer om seminariet och anmäla ditt intresse, gå in på www.grid.se.

Grid

Kraft att förändra.

info@grid.se 0771-19 30 00



Seminariefakta

- Datum: 10–17 april 2010
- Plats: Mallorca, Hotel Spa-Oasis (Vings förstaklasshotell)
- Kostnad: €4 090, (Resa, 7 dagars boende, halvpension, 2 dagars green fee)

Seminariet är totalt 40 h och räknas inte som löneförmån.

Revirbaserat ledarskap



Ledarskap och gruppsykologi styrs i mångt och mycket av revirtänkande. Vårt biologiska arv är ständigt närvarande och gör revirtänkande till ett intressant område inom ledarskap. Det menar läkaren och psykiatern Bo Ahrenfelt, som gett ut en bok om revir och ledarskap.

De revir vi använder oss av som individer ger oss en känsla av egenkontroll. Revirfunktionen i en organisation är antingen för svag, lagom eller för stark. Man kan säga att det finns tre olika sorters organisatoriska revir, säger Bo Ahrenfelt, läkare, psykiater och grundare av Institutet för liv och arbete och författare till "Revir och ledarskap".

Han menar att gruppen antingen frigör eller hämmar oss, beroende på hur starkt revirtänkande den präglas av. Reviret i en organisation kan bestå av symboliska revir som kunskap, kompetens och ansvarsområden, men också av kulturella revir, en organisations kultur, som kan leva kvar länge, även efter exempelvis en fusion.

Revirtänkandet har ett starkt samband med våra biologiska rötter. Ett intrång på ett symboliskt revir, när en medarbetare exempelvis ombeds dela med sig av en kompetens eller ett ansvarsområde som de är ensamma om, tolkas det ofta som ett intrång på vårt fysiska revir. När vi upplever ett intrång på vårt revir agerar vi omedelbart och direkt. Rent instinktivt så ger vi oss inte tid att tänka efter, eftersom den instinkten har skyddat oss tidigare genom historien, säger Bo Ahrenfelt.

SNABBA BESLUT FÖRKLARAS AV REVIRTÄNKANDE

Han menar att många snabba beslut som tas i en organisation baseras på det vi uppfattar som intrång på det personliga reviret, vår omedelbara, instinktiva reaktion. Just därför är snabba beslut sällan genomtänkta eller särskilt väl analyserade. När någon inkräktar på vårt revir så agerar vi till en början på emotionell basis. Först när vi ger oss tid att tänka till så kommer logiska och rationella argument med i bilden. Genom att ha för vana att stanna upp och ge sig själv tid till en kvalificerad bedömning så undviker chefer förhastade beslut som kan få ödesdigra konsekvenser. Det finns en psykologisk förklaring till varför många chefer

föredrar och lovordar snabba beslut. När vi fattat beslut i en fråga så infinner sig ofta en känsla av lättnad. Vi kan gå vidare till nästa fråga och känna oss nöjda med att ha åstadkommit något konkret i form av ett beslut, säger Bo Ahrenfelt.

Organisationer med ett för svagt revir har ofta en oförmåga att processa information i grupp. Grupptillhörigheten är extremt svag och gruppen består ofta av flera starka individer med välmarkerade egna revir. En organisation som består av många experter och konsultorganisationer med konsulter som ofta befinner sig ute på längre uppdrag drabbas ofta av ett för svagt revir. Konsulterna identifierar sig i lika hög eller ännu högre grad med företaget de konsulter hos som konsultföretaget där de är anställda. Det kan leda till att de sympatiserar mer och har en starkare emotionell tillhörighet till kundföretaget, säger Bo Ahrenfelt.

UTEBLIVET LEDARSKAP LEDER TILL FÖRSVAGAT REVIR

En annan situation som ofta leder till för svaga revir är organisationer med ett uteblivet eller försvagat ledarskap. I en organisation med ett för svagt revir föredrar medarbetarna ofta att se om sitt eget hus framför att agera för gruppens bästa.

Organisationer med för svaga revir kan behöva ersätta chefen och återupprätta sitt ledarskap. Introducera starka gemensamma mål och en överenskommelse kring hur målen ska nås och följas upp. Tydliggör krav på såväl individ- som gruppnivå.

Den svåraste nöten att knäcka i revirsammanhang är organisationer med ett för starkt revir. Det kan exempelvis förekomma på nattskiftet på industriföretag. De träffar sällan sin chef eller andra avdelningar och tillåts existera i sitt " eget universum", där sammanhållningen blir mycket stark och där man snabbt skapar egna lagar och

oskrivna regler. Likriktningen är utbredd i gruppen och man upplever sig inte behöva någon input eller kompetens från annat håll.

Gruppen vet bäst och har svaret på det mesta. De vill inte ha någon extern inblandning och de ser individers försök att förändra gruppen eller trotsa de ordningsregler som bestäms som ett starkt yttre hot. I en grupp med ett för starkt revir finns ofta en informell ledargestalt, som får mycket respekt från övriga gruppmedlemmar och agerar "grindvakt" som effektivt hindrar alla externa hot mot gruppens existens, säger Bo Ahrenfelt.

"GRINDVAKTEN" MÅSTE BORT NÄR REVIRET ÄR FÖR STARKT

Ett för starkt revirtänkande kan vara en trygghet för individer som föredrar tydliga strukturer och klara spelregler. Ofta tillämpas informella metoder för "straff" för gruppmedlemmar som inte sköter sig enligt regelboken. Den här typen av organisation har en låg, ofta utebliven förmåga till förändring och utveckling. Ett sätt att tona ner revirtänkandet är att omplacera "grindvakten". Nästa steg kan vara att splittra gruppen.

Ibland biter inget annat än en upplösning av gruppen på den starka dynamik som den byggt upp med gemensamma krafter. Ett annat sätt är att dela upp gruppen i mindre grupper och uppmuntra individerna till att komma in med förändringsförslag. Så snart man får minsta lilla förslag till förändring så bör den uppmuntras och belönas, säger Bo Ahrenfelt.

En organisation med ett lagom stort revirtänkande kännetecknas av att ledaren ser individerna i gruppen, får varje medarbetare att känna sig sedd och att man lyckats skapa en stark grupptillhörighet som ändå välkomnar externa impulser och nytänkande.

ANNIKA WIHLBORG

TRENDSPANING

i HR-branschen

Magnus Dalsvalls och Kjell Lindström har med åren gjort sig kända som landets ledande trendspanare inom HR. De tar gärna på sig rollen som provokatörer och har många och starka åsikter om hur HR-området bör och kommer att förändras framöver. På ett fullsatt seminarium i Uppsala i slutet av januari delade de med sig sina senaste spaningar. De tycker bland annat att arbetsgivare bör omvärdera åttiotalisterna och leker med tanken på att det är åttiotalisterna som bör anpassa sig till rådande organisationsstrukturer, snarare än tvärtom.



När jag möter personalchefer får jag ofta en känsla av att de upplever sig vara otillräckliga. HR är en profession som ofta saknar tydliga gränser och kompetenskrav och de personalchefer jag möter vill ofta lära sig mer om exempelvis ekonomi och management. Jag anar tyvärr ett kollektivt lågt självförtroende i HR-skrået som jag inte sett bland exempelvis civilekonomer, säger Magnus Dalsvalls, som driver företaget HR-akuten och är en framgångsrik trendspanare på HR-området.

Många personalchefer befinner sig i ett administrativt dilemma där de slits mellan att dels vara strategisk, dels agera operativt gentemot personalen. Den operativa delen tar ofta överhanden.

HR- AVDELNINGEN SOM "ADMINISTRATIV SLASKTRATT"

Vi brukar prata om HR-avdelningen som "administrativ slasktratt". De senaste åren har många arbetsplatser genomgått en ökad strukturering och standardisering, vilket bidragit till att öka den administrativa bördan. Ledningen ställer många krav på HR-avdelningen, men HR-avdelningen ställer sällan krav på ledningen. Jag anser inte

att HR-avdelningen ska vara en "tyst" enhet, vars främsta uppgift är att verkställa ledningens beslut. De måste bli bättre på att ta för sig och framföra sina åsikter i organisationen, säger Kjell Lindström, som driver HR-företaget Noden.

Kjell Lindström menar att 2010 blir året då de mjuka frågorna får en prioriterad plats på agendan på landets HR-avdelningar. Trenden efter Ulrichs stavas "Back to basics", vilket innebär att HR-avdelningar tillåts använda sig av och koncentrera sig på sin huvudkompetens och får avlastning med administrativa göromål. Många anser att HR-avdelningar i allt större utsträckning agerar administratörer, vilket leder till en ständigt krympande tidsmarginal för ledarskapsfrågor och strategiskt tänkande.

MÅNGA PERSONALCHEFER HAR FÖRLORAT SIN STYRELSEPLATS I SAMBAND MED LÅGKONJUNKTUREN

En fråga som länge diskuterats är hur personalchefer ska kunna anta en mer strategisk roll ute på företagen. Många har haft som målsättning att få en styrelseplats.

I samband med lågkonjunkturen har många personalchefer tyvärr förlorat sin plats i styrelsen, men det är inte alltid helt utan orsak. Många har antagit en alltför passiv roll när de väl hamnat i styrelsen, de har fokuserat på att verkställa de beslut som fattats snarare än att själva komma med förslag på förändringar. Personalchefer som inte tillför tillräckligt mycket i en styrelse förlorar obönhörligen sin plats, säger Magnus Dalsvalls.

Han menar att en styrelseplats egentligen inte nödvändigtvis behöver vara ett mål för personalchefer och uppmanar dem istället att lära sig lobba för sin sak i olika beslutsfattande instanser, såväl internt som externt. Under rubriken "Sluta ankdamma- börja lobba" har han hållit kurser för personalchefer som vill lära sig grundläggande lobbyarbete gentemot exempelvis media, branschorganisationer, politiker, informella interna beslutsfattare såsom beredningsgrupper och liknande. Just lobbying är, enligt Magnus Dalsvall, en förbisedd kompetens i svenska organisationer.

ANNIKA WIHLBORG



I huvudet på en vd

Välkommen till ett inspirerande möte med Meg Tivéus, en av landets mäktigaste kvinnor. Hennes karismatiska ledarstil kännetecknas av fart, entusiasm och kraftfullhet.

Meg berättar här om sin syn på ledarskap och hur hon tycker att en bra ledare bör agera.

Hon pratar utifrån sin egen erfarenhet om sådant som exempelvis kraven på mellancheferrollen, konflikter, lojalitet och dialogen som nyckeln till delaktighet och resultat.

Vi får vara med om en resa i mellancheferns vardag som innehåller en hel del tips och råd men också hur man undviker en del fallgropar.

22 april 2010 kl. 09.00-12.00
Rigoletto, Stockholm

Pris 950 kr exkl moms.

Anmälan till info@kompetensgruppen.se,
08-202110

Seminarieforum i Samarbete med
Kompetensgruppen

Meg Tivéus har en bakgrund med många olika chefspositioner. Dessutom är hon engagerad i en lång rad styrelseuppdrag.

Förutom sin civilekonomexamen från Handels har hon studier i psykologi, sociologi och medicin att falla tillbaka på.

När
individutveckling
är viktigt



När
ledarutveckling
är viktigt



När
grupputveckling
är viktigt



När
säljarutveckling
är viktigt



Besök www.ipu-proflanalys.com

LEDER & MOTIVERAR

personalen på sveriges största
FRISKVÅRDSFÖRETAG

S·A·T·S



KEPRO

Som så många andra på träningsföretaget SATS inledde personalchefen Lena Nordin sin karriär som gruppträning-instruktör på deltid medan hon läste till civilekonom. När ett heltidsjobb blev ledigt på ekonomiavdelningen var hon inte sen att söka det och när nästa karriärmöjlighet dök upp på HR-avdelningen kändes det som en klockren matchning. Under tio år på personalchefsposten har Lena följt träningsbranschens snabba utveckling och brottats med personalmässiga utmaningar i samband med företagsuppköp och sammanslagningar.

Hälften av SATS personalstyrka på drygt 1800 medarbetare jobbar deltid som instruktör. Merparten av Lenas kollegor på huvudkontoret har också en styrke- eller gruppträninginstruktörsutbildning i botten. När det var dags att rekrytera företagets första personalchef fanns det önskemål om att ha en resultatnriktad chef med ekonomibakgrund. Lena var en bra kandidat och när hon började jobba med personalfrågor kände hon direkt att hon hamnat rätt. Jag har haft förmånen att ha en strategisk roll från start eftersom jag jobbar resultatnriktat och mycket med siffror. För att få mina medarbetare på HR-avdelningen att växa har vi precis gett dem resultatansvar för vårt utbildningsföretag Safe. Vi valde att förlägga det ansvaret på HR istället för på marknaden för att minska avståndet mellan de två avdelningarna, säger Lena Nordin.

De första två åren på personalchefsstolen blev tuffa och omtumlande för Lena. SATS hade precis köpts upp av ett stort amerikanskt företag och hela den befintliga företagskulturen omprövades, allt ifrån hur receptionisterna ska vara klädda till hur personalpolitiken såg ut. Diskussionerna blev många och långa, men man fick också en möjlighet att skapa en stark värderingsgrund att stå på.

UPPKÖP INNEBAR STOR UTMANING

Många medarbetare är relationsinriktade och gillar att bygga nätverk. De årliga inspirationsdagarna, då personal från hela landet träffas och tränar ihop, är uppskattade och bidrar till att stärka företagsandan. Träningsbranschen är föränderlig och genom åren har SATS varit med om ett antal ägarbyten och företagsuppköp. När man köpte upp träningskedjan e2 ökade personalstyrkan exempelvis med femtio procent över en natt.

De nya medarbetarna hade inte gjort ett aktivt val, de hamnade hos oss. Många var missnöjda och funderade på att byta arbetsgivare. Vi bad dem ge oss en ärlig chans genom att ge oss ett halvår att övertyga dem om att stanna kvar. Satsningen var framgångsrik, men det krävdes mycket hårt arbete för att få de nya medarbetarna att identifiera sig med vår företagskultur. Friskvårdsföretags starka företagskultur är både en utmaning och en möjlighet, det är självklart mycket lättare för oss när vi kan rekrytera in medarbetare som redan från början skriver under på våra värderingar, säger Lena Nordin.

MEDARBETARNA FICK DEFINIERA VÄRDEORDEN

Liksom många andra friskvårdsföretag styrs SATS av starka värderingar. Samma värdeord, som innebär att SATS vill vara glädjespridande, energiska, trygga, inkluderande och nytänkande, har hängt med sedan företaget startades för drygt femton år sedan, men med åren har man lagt ner mycket tid på att definiera och omvärdera orden så medarbetarna verkligen kan ta till sig dem och tillämpa dem i sitt vardagliga arbete ute på kedjans 58 träningscenter runtom i landet.

För fyra år sen upplevde vi att värderingarna mest var en pappersprodukt. Då samlades personalen ute på varje träningscenter för att tillsammans sätta ord på värderingarna och skapa sin egen definition av dem. Vi kallade projektet "Från papper till hjärta". Sedan dess upplever vi att värderingarna kommer nerifrån och upp. Många av våra medarbetare har starka viljor och färgstarka personligheter, så är det av tradition i friskvårdsbranschen. Det kan vara svårt att få ihop alla viljor, men vi uppmuntrar medarbetarna att lyfta fram sin personlighet, så länge de kan skriva under på våra grundläggande värdeord, säger Lena Nordin.

När hon rekryterar lägger Lena Nordin större vikt vid värderingar och personlighet än formell kompetens. På en typisk rekryteringssträff samlas relativt många presumtiva medarbetare som får träna ihop och intervjuas individuellt. Lena föredrar att göra sitt urval ansikte mot ansikte snarare än baserat på CV.

Våra många deltidsanställda medarbetare utgör ytterligare en stor utmaning för oss. De har ju ett heltidsjobb någon helt annanstans och då gäller det för oss att få dem att brinna för och bli en del av vår företagskultur vid sidan av. För oss är det svårt att samla all personal och åka iväg på en kickoff, så då gäller det att hitta andra vägar för att kommunicera vår kultur och göra medarbetarna till ambassadörer för den, säger Lena Nordin.

FLER FÖRETAG VILL HA HJÄLP MED MOTIVATIONEN

SATS är ett skandinaviskt företag med verksamhet i alla skandinaviska länder. Lena Nordin har nyligen fått ansvar även för den danska marknaden, där SATS inte är lika etablerat och välkänt som i Sveri-

ge. Den största utmaningen ligger i att förena företagskulturer och att få medarbetarna att känna samhörighet på skandinavisk basis. Jag träffar Lena Nordin i mitten av januari och vi är mitt inne i SATS högsäsong. Nyårsloften ska uppfyllas och många företag väljer att investera i nya träningskort till sina medarbetare. Men den stora utmaningen är sällan att få medarbetare att börja träna, den ligger istället i att få dem att hitta motivationen att fortsätta och göra fysisk aktivitet till en vana.

De flesta människor har svårt att motivera sig att komma iväg till träningen, det är uppskattningsvis bara drygt tjugo procent av den vuxna befolkningen som tränar regelbundet utan några motivationssvårigheter. På senare år har allt fler företag tagit hjälp av oss för att motivera medarbetarna att hålla fast vid träningsrutinen, bland annat genom föreläsningar, friskvårdstävlingar och hälsotester. Den rollen kommer förmodligen att förstärkas i framtiden, säger Lena Nordin.

FYSISK AKTIVITET MED TEAMBYGGANDE AKTIVITET

Allt fler företag väljer också att investera i personlig träning för de medarbetare som behöver det mest. Den personliga vägledningen och uppföljningen är viktigt för många. De senaste åren har fysisk aktivitet gått från att betraktas som ett effektivt sätt att minska sjukfrånvaron till en investering som kan öka medarbetarnas energinivå, utstrålning och effektivitet.

Ledningen bör agera förebild och leva som de lär vad gäller fysisk aktivitet tycker Lena Nordin och ger Leif G Johansson på Volvo som exempel. Han tränar regelbundet ihop med sin ledningsgrupp och är noga med att kommunicera ut det så ofta tillfälle ges. Inspirationsföreläsningar, temaveckor och tävlingar av olika slag är andra metoder för att hålla motivationen levande.

Jag tror mycket på att göra fysisk aktivitet till en teambyggande aktivitet. Diskussionerna kring träningsmaskinerna på gymmet får ofta en helt annan karaktär än de som hörs i fikarummet. Att träna ihop ger dessutom upplevelsen ytterligare en dimension, så gruppträning på arbetstid kommer nog starkt framöver, säger Lena Nordin.

ANNIKA WIHLBORG



Konsten att rekrytera, motivera och behålla kompetenta säljare

Förmågan att rekrytera in rätt försäljningsorganisation kan vara avgörande för företagets framgång. Felrekryteringar av just säljare kan bli kostsamt. Personalchefer med begränsad erfarenhet av att rekrytera säljare kan vinna på att ta hjälp av ett nischat rekryteringsföretag. Att rekrytera säljare är ofta mer komplext än andra rekryteringar. Det handlar mycket om att utvärdera säljarens drivkrafter, personlighet och tidigare meriter. Det menar Robert Klatzkow, som sedan 2005 driver Swesale Rekrytering & Bemanning.

Robert Klatzkow och Dan Wikström har tidigare varit chefer på Manpower, men valde att starta Swesale som specialiserat sig på rekrytering och bemanning inom Sälj, IT & Management. Nischen var ett naturligt val eftersom de själva har gedigen erfarenhet av olika positioner inom försäljning och ledarskap. Något som naturligtvis hjälper Swesale att hitta rätt kompetens beroende på kundens krav och tjänstens komplexitet. Swesale har under åren anställt personal internt och i och med detta ökat det interna kapitalet och kunskapen kring IT. Detta har kompletterat Swesale som tjänsteföretag då de kan erbjuda sina kunder experthjälp inom två aktuella områden IT och Sälj.

DUKTIGA SÄLJARE ÄR SÄLLAN ARBETSLÖSA

I sin rekryteringsprocess kvalitetssäkrar Swesale kandidater genom att göra en noggrann bedömning av det första intrycket och deras förmåga att sälja in sig själva, först i form av en telefonintervju och därefter genom ett personligt möte. Budgetuppfyllelse och övriga kriterier säkerställs med hjälp av en noggrann referenstagning både formell och informell. Det är alltid viktigt att hitta referenser utanför de referenser som kandidaten uppgett. Referensgivarna bör vara tidigare chef och gärna nuvarande kund. Duktiga säljare har i regel redan ett jobb.

Många företag som lyckats rekrytera en kompetent säljare är av naturliga skäl måna om att behålla kompetensen och fortsätta motivera säljarna. Ett tydligt bonussystem, regelbunden uppföljning och ett klart uttalat mål för verksamhe-

ten är tre viktiga framgångsfaktorer för att lyckas behålla och motivera säljare på sikt.

- För att hitta dessa framgångsrika säljare behöver man ofta komplettera rekryteringsprocessen med search och headhunting. En kandidat som väl bestämt sig för att hitta en ny utmaning är ofta involverad i flera rekryteringsprocesser. Därav är det viktigt att man som arbetsgivare agerar snabbt när man väl hittat den rätta kandidaten, säger Robert Klatzkow.

TREND INOM SÄLJREKRYTERINGAR

En trend som blivit mer påtaglig de senaste åren är att många företag enbart vill rekrytera säljare från sin egen bransch. Det har allt oftare blivit ett grundkrav att säljaren ska ha tidigare erfarenhet från branschen i fråga.

Det är synd eftersom många duktiga säljare är intresserade av att byta bransch. Detta skulle även ge arbetsgivarna möjlighet till nya inputs och kreativa idéer från övriga näringslivet i syfte att utveckla sin egen verksamhet.

Vi efterlyser en ökad öppenhet bland beslutsfattare annars riskerar vi att få en brist på kompetenta säljare inom vissa branscher i samband med nästa högkonjunktur, säger Dan Wikström.

FÖRSTÅELSE FÖR KOMPLEXITETEN INOM IT

IT är ett oerhört brett och stort område. Det gäller att man som rekryteringskonsult är duktig på att

identifiera personliga egenskaper såväl som den tekniska kompetensen och potentialen. Då denna värld är i ständig utveckling är det ett måste att hela tiden uppdateras gällande betydelsen och innebörden av de olika "titlar" som finns, exempelvis testare, systemutvecklare, arkitekter och projektledare. Mode finns i alla branscher men just IT är speciellt då det krävs en djupare förståelse för skillnaden mellan exempelvis olika plattformar, servrar och programmeringsspråk samt metoder som används. Den mest aktuella metod som används är Scrum med agilt arbetssätt, det finns även många andra metoder som används.

Swesale Rekrytering & Bemanning gav sig in på IT arenan efter ett flertal förfrågningar av befintliga kunder.

Det största skälet och motivationen var att deras kunder hade använt sig av andra rekryterings och bemanningsföretag vilka inte haft full förståelse för kundens specifika behov inom IT. "Ledorden för Swesale är att jobba inom sin nisch och göra det riktigt bra, misslyckande är inte ett alternativ då vi är beroende av alla sina kunder, säger Adelle Örnhall.

Allt fler kunder efterfrågar nischade rekrytering och bemanningsföretag. Att vara tillgänglig, lösningsorienterad, rådgivande samt kundfokuserad tillhör några av de krav som idag och i framtiden är en förutsättning för långsiktigt samarbete. Har man dessutom samma kontaktperson under en längre tid stärker detta förståelsen och ökar effektiviteten i rekryteringsprocessen.

Inte läge att anställa, men ändå finns det jobb som måste göras? Vi täcker upp under föräldradighet, tjänstledighet eller vid arbetstoppar och större projekt.

White Market Marknadskonsulter
www.whitemarket.se – 070-665 55 06

'Ledarskapsutveckling i

LIVETS SKOLA'

Minska sjukfrånvaron, öka produktiviteten och lönsamheten samtidigt som medarbetartrivseln kraftigt går upp. Hur gör man?

Beställ ditt exemplar av rubricerad artikel på mail@progres.se



PRISMA mäter beteende och motivation i arbetet. Studier visar starka samband med globalt ansedda personlighetstest, t ex Femfaktorteorin (Big Five).

Kontakta oss på
info@prismametod.se eller www.prismametod.se

FÖR DIG SOM HAR UTBILDNINGSAANSVAR

Utbildningsnätverket

Välkommen till
Utbildningsnätverket!

Utbildningsnätverket är ett yrkesnätverk för dig som har utbildningsansvar, men även för dig som utbildar.

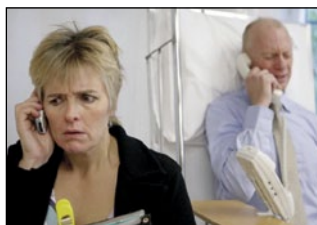
Här kan du utbyta kunskap och erfarenheter med andra utbildningsansvariga och delta i intressanta nätverksträffar med inbjudna föreläsare och experter.

I medlemskapet i nätverket får du:
6-8 nätverksträffar per år med erfarenhetsutbyte och inbjudna experter

Rabatt och unika erbjudanden på en rad utbildningar, föreläsare och webbutbildningar från olika arrangörer

Tillgång till expertrådgivning när det gäller val av utbildning, arrangör och föreläsare

www.utbildningsnatverket.se
www.kompetensgruppen.se



mittilivet

Teater på arbetsplats!

Med fler än 100 spelade föreställningar fortsätter vi succén med "mittilivet" på arbetsplatser.

En tankeväckande och rolig föreställning om konsten att få livet att gå ihop.

Nu turnélägger vi hösten.
För info & bokning, kontakta producent Johan Selander:
08-564 884 20,
070-618 04 60 eller
mittilivet@friteatern.se

friteatern.se



Framgångsrikt ledarskap

Två utbildningsdagar med Susanne Pettersson
17 maj & 2 september 2010 i Stockholm

Lär dig ta fram kraften hos individer, grupper
och organisationer

Lär dig att framgångsrikt leda med förtroende

Detta kan även arrangeras i Västerås,
Linköping och Sundsvall

Boka Susanne på vår talarförmedling
www.kompetensarkivet.se

Tel: 08-20 21 10 | www.kompetensgruppen.se

 **KompetensGruppen**
MÅSSOR • MEDIA • UTBILDNING

KOMPERO.SE

SAMLINGSPLATS FÖR ÖPPNA OCH ANPASSADE UT-
BILDNINGAR FÖR ARBETSLIVET.

LEDARSKAP

HÄLSOARBETE

MBA-UTBILDNINGAR

PROJEKTLEDNING

IT-UTBILDNINGAR

EKONOMI

COACHUTBILDNINGAR

WWW.KOMPERO.SE

Bli medlem i Sveriges största chefsfack!

SMS:a "unionen chef" till 72500 eller
ansök direkt på www.unionen.se/chef

UNIONEN



Hur finansmarknaden egentligen fungerar:

En rik turist klev in på hotellet i en liten by. Hon lägger 1000 kr i receptionen och går för att ta en titt på rummen.

Hotelldirektören tar omedelbart med sig tusenlappen till slaktaren och betalar sin skuld.

Slaktaren går med pengarna till bonden och betalar sin skuld.

Bonden tar sedeln till macken och betalar för bränslet han har tankat på kredit.

Mackägaren går till byhoran och betalar sin skuld på tusen kronor.

Byhoran går till hotellet och betalar sin skuld med tusenlappen.

Hotelldirektören lägger tillbaka sedeln på disken.

Turisten kommer tillbaka till receptionen. Hon gillade inget av rummen och tar tillbaka sina 1000 kronor.

Ingen har alltså tjänat ett enda öre, men hela byn är skuldfri och alla ser framtiden med tillförsikt.



METODICUM

Se vår hemsida, www.metodicum.se



Fånga tiden!

Fånga tiden med system och tjänster från Bofab Time. Mer än 1 000 företag inom alla branscher och storlekar använder våra produkter.

- Tidredovisning
- Beröringsfri tidsredovisning med mobilen **Nyhet!**
- Webbgränssnitt
- Projektredovisning
- Koppling till valfritt löne- och affärssystem
- Installation i Er IT-miljö eller drift via internet (SaaS)
- Specialister på tid
- Mer än 30 års erfarenhet i branschen

Gör ett klokt val i tiden - välj Bofab Time! Besök www.bofab.se för mer information.



Bofab Time AB, Box 2036, 151 02 Södertälje
Tel: 08-550 340 15, fax: 08-550 693 55

Rätt klimat viktigt för hållbara chefer



Samtidigt som en ny generation ska lockas till 100 000 chefsjobb - inom näringsliv och offentlig sektor - behöver fler erfarna chefer vilja och orka fortsätta leda i den pågående generationsväxlingen. För att klara av chefsförsörjningen krävs en förändring. För att få långsiktigt hållbara chefer är tydlighet kring uppdraget, handlingsfrihet och uppbackning från organisationen viktigare än personlig chefsutveckling. Det visar det nu avslutade treåriga forsknings- och utvecklingsprojektet Hållbara chefer.

En hög förändringstakt och en mångfasetterad roll är vardag för många av Sveriges en halv miljon chefer. Erfarna chefer kommer att bli en bristvara på grund av generationsväxlingen.

– Det är först när organisationen har ett chefsvänligt klimat som chefsutveckling skapar hållbara chefer och ger effekt i verksamheten. Det innebär att den högsta ledningen backar upp cheferna och är tydlig kring uppdraget. Det väger tyngre än personlig chefsutveckling, säger Anki Udd, ledarskapskonsult på Ledarna och författare till boken Hållbara chefer.

Det treåriga projektet Hållbara chefer där 86 chefer deltagit och som nu avslutats har initierats av Sveriges chefsorganisation Ledarna och drivits av Bliwa Stiftelsen för att få svar på frågan: Hur blir chefer hållbara?

Faktorer som självinsikt, balans mellan arbete och fritid, tydlighet kring ansvar och befogenheter, stöd till chefen och att organisationskulturen är positiv antogs vara viktiga för att skapa hållbara chefer. Resultaten från den vetenskapliga utvärderingen bekräftar nu hypotesen. Men det som är viktigast är alltså organisationens syn på chef- och ledarskap.

Ungefär 100 000 chefer lämnar arbetsmarknaden de närmaste åren som en följd av att 40-talisterna går i pension. Arbetsgivarna ställs nu inför en utmaning att skapa förutsättningar för en ny generation hållbara chefer.

– Att ha hållbara chefer som kan och vill verka som chefer över tid är lönsamt. Det tjänar alla på, säger Annika Elias ordförande i Ledarna.

OM PROJEKTET

Projektet Hållbara chefer är initierat av Sveriges chefsorganisation Ledarna och har drivits av Bliwa Stiftelsen. Totalt har 86 chefer från den privata och offentliga sektorn deltagit. Syftet med Hållbara chefer är att undersöka antaganden om vad som ger hållbara chefer och att ge svar på frågan om vilka faktorer är avgörande för att cheferna ska vilja och orka verka som chefer.

Projektet Hållbara chefer är ett samarbete mellan Ledarna, Almega och Sveriges Kommuner och Landsting och Bliwa Stiftelsen. Forsknings- och utvecklingsprojektet Hållbara chefer startade under våren 2006. Syftet var att ta reda på hur man utvecklar hållbara chefer. Projektet består av en förstudie, ett chefsutvecklingsprogram och en vetenskaplig utvärdering. För den vetenskapliga utvärderingen av projektet står forskare från Lund University Commissioned Education (LUCE) vid Lunds universitet.



HRnätverket

För dig som arbetar strategiskt med *personalfrågor*

Stärk din roll som HR-chef

Vill du träffa kollegor på andra företag som arbetar strategiskt med personalfrågor?

Vill du byta erfarenheter med dem och diskutera olika personalfrågor?

Vill du inhämta ny kunskap och få inspiration till nya krafttag inom ditt företag?

➤ **Anmäl dig då till en provträff i HRnätverket!**

Läs mer på
www.hrnatverket.se

 **KompetensGruppen**
MÄSSOR ■ MEDIA ■ UTBILDNING

KompetensGruppen i Sverige AB | World Trade Center, D8, 111 64 Stockholm | Tel: 08 - 20 21 10
Fax: 08 - 20 78 10 | info@kompetensgruppen.se | www.kompetensgruppen.se

För 21:e året!
Stockholm

För 9:e året!
Göteborg

KompetensMässan anlitat Sveriges bästa och mest efterfrågade föreläsare!



KompetensMässan 2010

STOCKHOLM & GÖTEBORG

Nordens största mässa inom Ledarskap, Personal- och Affärsutveckling

World Trade Center, Stockholm 16-17 november

Scandic Crown Hotel, Göteborg 25 november



David Lega



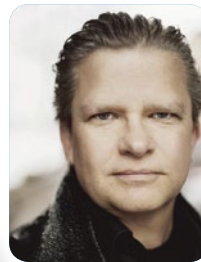
Gunnita M-S



Göran Adlén



Mia Törnblom



Benny Haag



Therese Albrechtson

Hållbart arbetsliv!



Elisabeth Gummesson



David Eberhard



Ahlgren & Henningson



Stefan Sebö



Emma Pihl



Thomas Lundqvist



Olof Röhlander



Ayesha och Naseem



Fredrik Praesto



Susanne Pettersson



Georg Frick



Lena Ahlström och
Rickard Wolff



Kompetensgruppen

MÄSSOR ■ MEDIA ■ UTBILDNING

Ovanstående föreläsare deltog på
KompetensMässan 2009

KompetensMässan arrangeras av Kompetensgruppen, 08-20 21 10

www.kompetensmassan.se



KompetensMässan 2010 STOCKHOLM & GÖTEBORG

FÖRMÅNLIGT KÖP AV SEMINARIER

KompetensMässan erbjuder ett förmånligt system av seminariepaket i olika valörer och antal seminarier. Seminarieprogrammet belyser det senaste och viktigaste inom chefskap, personlig utveckling, organisationsfrågor, affärsutveckling, hälsa och arbetsmiljö samt de viktigaste frågeställningarna inom HR. Seminarierna förmedlar ny kunskap, verktyg och konkreta råd som direkt går att appliceras på den egna arbetsplatsen.

OLIKA VALÖRER AV SEMINARIEPAKET

Seminariepaketen är inte personliga utan kan användas av en eller flera personer. De olika seminariepaketen säljs under våren fram till sommaren. Efter sommaren bestämmer man vilka seminarier man vill gå på. Seminariepaketen finns bland annat i valörer av 4, 6, 12 eller 24 seminarier. Vid köp av mer än 24 seminarier begär offert.

BOKNING AV UTSTÄLLARPLATS

KompetensMässans utställning består av företag som arbetar bl.a. med: Utbildning, E-Learning, Ledarskap, Rekrytering, Bemanning, PA- och Affärssystem, Friskvård, Hälsa- och Arbetsmiljö, Organisationsutveckling, Kompetensutveckling inom It och ekonomi.



För utställningsplats; kontakta lena.jerden.rietz@kompetensgruppen.se

ANMÄLAN (Bokas via www.kompetensmassan.se alt per fax 08 - 20 78 10) (BOKNING AV SEMINARIER)

Jag önskar boka _____ seminarier till KompetensMässan 2010

Namn _____

Befattning _____

Företag / Organisation.: _____

Adress: _____

Postnr: _____ Ort _____

Telefon: _____ E-mail: _____

Faktureringsadress _____ Kostnadsställe _____

Adress: _____

Postnr: _____ Ort: _____

Faxa din anmälan till 08-20 78 10 alternativt skicka den till: Kompetensgruppen i Sverige AB, World Trade Center D8, 111 64 Stockholm. Du kan också anmäla dig direkt på www.kompetensmassan.se

PRAKTISK INFORMATION OM KOMPETENSMÄSSAN

Stockholm 21:e året

Datum 16 - 17 november
Plats World Trade Center
Entré Klarabergsviadukten 70 alt. Kungsbron 1

Göteborg 9:e året

Datum 25 november
Plats Scandic Crown Hotel
Adress: Polhemsplatsen 3 (vid Centralstationen)

VILKA ÄR BESÖKARE OCH DELTAGARE TILL KOMPETENSMÄSSAN

VD, personalchefer, personalstrateger, kompetensutvecklare, utbildningsansvariga, ekonomichefer, företagledare, projektledare, marknads- och informationsansvariga, politiker, IT-utvecklare, HR-direktörer, säljare, administratörer m.fl.

Arrangör:

Kompetensgruppen i Sverige AB
World Trade Center, D8, 111 64 Stockholm
Tel. 08-20 21 10, Fax: 08-20 78 10

E-post: info@kompetensgruppen.se
www.kompetensmassan.se

ÖNSKEMÅL OM SAMARBETEN

Vänligen kontakta lena.jerden.rietz@kompetensgruppen.se

20% RABATT
PÅ ORDINARIE PRISER
VID BOKNING FÖRE
10/4

 **KompetensMässan
2010** STOCKHOLM & GÖTEBORG

Jag önskar boka _____ seminarier till KompetensMässan 2010.

Seminariepaket ger lägre priser och garanterade platser.

	Pris före 10/4	Ord.pris
____st 4-kort gäller 4 seminarier	4.960:-	6.200:-
____st 6-kort gäller 6 seminarier	7.320:-	9.150:-
____st 12-kort gäller 12 seminarier	13.680:-	17.100:-
____st 24-kort gäller 24 seminarier	23.520:-	29.400:-

Samtliga priser är exkl. moms

Jag avser att anmäla fler än 24 seminarier och önskar offert.

Välkommen att konferera i Europas favoritstad nummer ett!

KompetensGruppen

har 20 års erfarenhet av att sprida kompetensutveckling runt om i Norden genom att skapa mötesplatser i form av mässor, konferenser, seminarier och professionella nätverk. Sedan 2005 verkar vi i Barcelona där en av våra mest seniora medarbetare finns på plats.

Barcelona

står för innovation, tillgänglighet och livskvalité, en "liten" storstad med utbud av världsklass fast utan stress. Klimatet och platsen är idealiska för konferenser men vi vet att du vill få ut något mer av din resa – kunskap. Kunskap går via människor. Via vårt nätverk och med Barcelona som bas hittar vi inspirerande platser där vi skapar kreativa möten med nyckelpersoner.

Vi arrangerar:

- Konferenser med kreativt innehåll
- Studiebesök hos innovativa företag
- Boende enligt era önskemål
- Utflykter till intressanta och vackra platser

Låt dig inspireras – varmt välkommen till Barcelona!



HÄLSOKOMPETENS
ett företag inom KompetensGruppen

Kommentarer från tidigare Barcelonaresenärer:

"Konferensen motsvarade mer än väl mina förväntningar. Våra guider och tolk var enastående; oerhört kompetenta och tog så väl hand om oss! Förutom de intressanta studiebesöken så är det ett värde att träffa deltagarna – trevliga kollegor från andra intressanta organisationer."

"Nu när vi hunnit smälta intrycken en aning är vi bara mer övertygade om att detta är den mest intressanta och välorganiserad studieresa vi varit på. Så väl omhändertagna och så proffsigt och intressant program!"

YLVA SUNDBERG Finansdepartementet

EVA PALMHEDEN-KALMS Enhetschef, Stockholms stad



Sveriges personalchefer har minskat förtroende för regeringens sysselsättningspolitik

Inför kvartal 1 intervjuade analys- och programvaruföretaget IC-Potential 514 st personalchefer om vilket betyg de ger till regeringens sysselsättningspolitik. Personalchefernas genomsnittsbetyg är 3,00 till hur väl regeringen uppfyller sysselsättningspolitiken. Genomsnittsbetyget har klart försämrats jämfört med intervjuerna inför kvartal 4, 2009 då 518 st personalchefer gav 3,21 i betyg. Vilket betyg personalcheferna ger till regeringen skiljer sig beroende på bransch, region och företagsstorlek.

Varje kvartal genomför analys- och programvaruföretaget IC-Potential intervjuer med ca 500 personalchefer i Sverige. Undersökningarna syftar till att mäta den förväntade utvecklingen av sysselsättningen på arbetsmarknaden och hur stort förtroende personalcheferna har för regeringens sysselsättningspolitik.

514 personalchefer intervjuades på telefon under perioden 1 – 18 december. De svarade på frågan, "Hur upplever du att regeringens åtgärder för att öka sysselsättningen på arbetsmarknaden fungerar idag?". Betygskalan går från 1 – 5, där 1 är "Mycket dåligt och 5 är "Mycket bra". Personalchefsindex visar på tydliga trender mellan under-

sökningarna i kvartal 4, 2009 och kvartal 1, 2010. Personalchefernas genomsnittsbetyg för regeringens sysselsättningspolitik minskar från 3,21 inför kvartal 4 till 3,00 inför kvartal 1 och betygen skiljer sig mellan olika grupper. Parti- och detaljhandeln är den bransch som ger högst betyg till regeringen, 3,17. Mest negativa till regeringens sysselsättningspolitik är personalcheferna inom tillverkning där betyget faller till 2,82.

Resultatet kan studeras närmare i sin helhet eller nedbrutet per bransch, region och företagsstorlek. Det går bra att beställa rapporten direkt via IC-Potentials hemsida, www.ic-potential.com

MÅLGRUPP:

Personalchefer på svenska företag - fler än 20 anställda.

METOD:

Telefonintervjuer, standardiserat frågeformulär.

- 514 personer deltog i undersökningen. Dessa representerar företag med sammanlagt 276.228 anställda.
- Företagen har tagits ur Statistiska Centralbyråns företagsregister genom slumpvis urval. Urvalet är stratifierat på företagsstorlek, region- branschtillhörighet. Stora företag (200+ anställda) är något överrepresenterade i urvalet.
- Urvalsramen omfattar 19.333 företag och 3.212.252 anställda.
- Undersökningen genomfördes mellan den 1 och 18 december år 2009.

Tänk mindre – och lyckas bättre i lågkonjunktur

I december 2009 hade vi enligt arbetsförmedlingen 257 170 öppet arbetslösa i Sverige. SAAB har nu begärts i likvidation och världens ekonomi är fortsatt i gungning. Googlar man på ordet finanskris får man 2 820 000 träffar. Det är lätt att börja fundera och grubbla över sin framtid och företagen gör allt fler riskanalyser för att identifiera framtida orosmoment.



-Bort med analytikerna från styrelserummet. Det hävdar Olof Röhlander, inspiratör, mental styrke-tränare och nyligen utnämnd till Årets Föreläsare av SAJ Förmedlingsbyrå.

Vad ska hända med ekonomin om lågkonjunkturen fortsätter? Är det dags att göra förändringar? Hur ska det gå med företaget? Vad händer om vår produkt inte säljer?

-Alla dessa frågor förstör mer än de tillför i lågkonjunktur, enligt Olof Röhlander, mental styrke-tränare som under hösten 2009 bjöds in till hela 70 företag för att peppa anställda och ledare i lågkonjunktursens spår.

NY FORSKNING STÖDJER RESONEMANGET

-Ju mindre du funderar när det blåser ute, ju bättre kommer det att gå för både företaget och dig, hävdar Olof.

Detta påstående får nu stöd i ny forskning av psykologen Ap Dijksterhuis, som i en studie i valet av vilken bil man ska köpa visade att när det fanns mycket information att ta hänsyn till så fattade man bättre beslut när man hindrades från att tänka igenom problemet och därigenom behövde lita till sina omedvetna tankeprocesser. Fenomenet att många kan känna vad som är det rätta att göra i en viss situation trots att logiken kanske talar för ett annat beslut, betyder dock inte att vi helt bör överge förnuftet. Många gånger handlar det istället om att använda båda delar.

-Efter att ha träffat så många ledare på företag och organisationer från helt vitt skilda branscher så säger min erfarenhet att man ska sluta fråga vad som är fel och börja peppa varandra istället.

Att träna på att minska ned på förnuftet till fördel för positiva känslor leder till ökad produktivitet och framgång i form av självuppfyllande profeter, menar Olof.

Detta delas av psykologen och forskaren Fil Dr Lars-Eric Uneståhl, som bland annat skrivit ett tjugotal böcker om mentala processer och just vikten av mental träning.

-Genom vår attityd till uppgiften – förväntningar om vad som kommer att hända – så har man redan grundlagt en kommande seger eller ett nederlag, hävdar Uneståhl i sin bok Självkontroll genom mental träning.

POSITIVT TÄNKANDE RÄCKER INTE HELA VÄGEN

Positivt tänkande anses av vissa som både verklighetsfrämmande och ett sätt att blunda för de problem som faktiskt finns. Något Olof inte håller med om.

-Här talar vi inte om att bara tänka positivt och hoppas på något bättre som ska ramla från himlen, utan att agera på en positiv känsla av hopp och få energi av att nu få en möjlighet att skilja sig från mängden och visa alla tvivlare att det visst går att tjäna pengar och öka omsättningen trots tuffa förutsättningar, säger Olof Röhlander. Olof hänvisar till ett uttalande av Kaliforniens guvernör Arnold Schwarzenegger i sitt State of the State-tal för några dagar sedan.

-Om jag i min egen karriär hade tvekat (hesitated) varje gång jag skulle ta ett steg framåt (make a move) bara för att jag mötte motstånd så skulle jag fortfarande gått och jodlat hemma i Österrike, sade guvernören sedan han mött stark kritik

för sin ekonomiska politik och blivit uppmanad att ta sig en funderare över sitt vägval. Uttalandet möttes av både jubel, skratt och applåder.

Det verkar alltså som att vi till skillnad från vad de flesta gör ska bli mer offensiva istället för att avvakta när orosmolnen hopar sig på himlen och motstånd uppstår.

-För mycket analys, logik och realistiskt tänkande ökar risken för misslyckande i affärer – och i livet, inte minst i lågkonjunktur, så tänk mindre och agera på de uppsatta målen istället, säger Olof Röhlander.

Olof Röhlander

Yrke: Inspiratör, mental styrke-tränare, föreläsare

Aktuell: Utnämnd till Årets Föreläsare av SAJ Förmedlingsbyrå. Kommer i höst med boken "Det blir alltid som man tänkt sig" via Forum Förlag

Pratar om: hantera förändringar, se möjligheter, skapa tändande mål och att träna upp sin mentala styrka.

Hemsida: www.upphopp.se

Du har
30 sekunder
på dig...

Vi har utbildningar i effektiv presentation för ledare på alla nivåer.

www.anafor.se

anafor
RETORIK

ATT HANTERA PSYKOPATER!

Heldagasutbildning med Lars-Olof Tunbrå

23 september 2010

Wetmanska Palatset, Stockholm

Information: emilie.nilsson@kompetensgruppen.se.
Telefon 08-20 21 10.

MISSA INTE

PERSONALCHEFEN

TEMANUMMER!

Prenumerera på tidningen **Personalchefen**
4 nummer a 375 kr (varav moms 21 kr).

Maila till prenumeration@personalchefen.nu.

Svetsa samman arbetsgruppen och **vinn ökad hälsa!**



Pulslaget

Du som har tränat **minst** har **störst** chans att vinna!

Pulslaget är en lagtävling där målet är att sänka sin arbetspuls. Träningsmetoden är valfri och kan utövas på arbetstid eller på fritiden.

Anmäl dig på www.pulsslaget.se

 **KompetensGruppen**
MÄSSOR ■ MEDIA ■ UTBILDNING

 **Hälsonätverket**

 **Personal
Chef**

 **puls**



HÄMTAR KRAFT
till förändringsarbete i
IDROTTENS VÄRLD

Susanne Pettersson är en av Sveriges mest efterfrågade föreläsare och en av Skandinaviens ledande förändringskonsulter. Efter att ha lagt elitidrottskarriären på hyllan jobbar Susanne sedan femton år på heltid med att inspirera till långvarig förändring i organisationer.



Engagemanget i idrottsvärlden är fortfarande stort och Susanne jobbar som idrottspsykologisk rådgivare på Riksidrottsförbundets Elitidrottscentrum på Bosön. I vår och i höst är hon aktuell med ledarskapsutbildningar och inspirationsföreläsningar i samarbete med Kompetensgruppen.

Susanne jobbar med att utveckla individer, team och organisationer till framgång, kraft och balans och har tidigare gett ut böckerna "Leda med förtroende" och "Ta fram kraften inom dig". Just nu skriver Susanne på en uppföljare, en bok som fokuserar på konsten att hantera misslyckanden och motgångar och som ges ut i höst. Just att hantera motgångar är något hon lärt sig under åren i idrottens värld och ett ämne som, enligt Susanne, lyfts fram alltför sällan.

Många chefer fokuserar på att inspirera till framgång och visa vägen mot framgång, fast glömmer ofta att utbilda medarbetarna i hur de kan hantera motgångar och situationer som inte alls blir som man tänkt sig. Elitidrottare är duktiga på att snabbt ladda om och hitta ny energi och viljestyrka efter ett misslyckande. De tar snabbt sikte på målet och gör sig redo att gå vidare även när planen inte höll. Där har organisationer mycket att lära. Genom att lära sina medarbetare att kunna tackla ett misslyckande så blir det lättare att släppa det och sikta framåt igen, säger Susanne Pettersson.

IDENTIFIERAR ALLMÄNMÄNSKLIGA FRAMGÅNGSFAKTORER

Susanne är också utbildad kommunikolog, vilket innebär att hon är specialtränad på att känna igen vilka "nycklar" som leder till framgång respektive misslyckande för människor, oavsett yrke eller bransch.

Jag identifierar allmänmänskliga framgångsfaktorer och pekar på de faktorer som avgör om en satsning har potential att bli framgångsrik. Många uppfattar förändringsarbete som något svårt och komplext, fast med hjälp av rätt nycklar är det i själva verket rätt enkelt.

Susanne Pettersson har sina rötter i elitidrotten och har själv idrottat sen tidig ålder. Hon har bland annat spelat tennis på elitnivå och coachat och tränat elitidrottare i många år, bland annat som landslagsträ-

nare inom tennis. Hon är verksam som chefs- och personalutbildare i såväl privat som offentlig sektor, chefsrådgivare, strategisk förändringskonsult och idrottspsykologisk rådgivare på Bosöns elitidrottscentrum.

NÅ DINA MÅL UTAN ATT KOMPROMISSA MED VÄLBEFINNANDET

Susannes ledarskapsutbildningar i samarbete med Kompetensgruppen fokuserar på att lära chefer att coacha och vägleda sig själva och sina medarbetare, både som individer och grupper. Målgruppen är människor som på något sätt vill utvecklas och växa i sin ledarskapsroll. På inspirationsföreläsningarna kommer Susanne att dela med sig av tips och råd kring hur man lyckas nå sina mål med hälsan och välbefinnandet i behåll.

Jag möter ofta människor som är nöjda och stolta efter att ha lyckats nå sina mål. När jag frågar hur de mår på väg till målet visar det sig ofta att de har kompromissat med sitt eget välbefinnande. Min ambition är att tillhandahålla verktyg för hur man kan lyckas nå sina och en organisations mål och må bra under hela resan, säger Susanne Pettersson.

Hon har identifierat tre framgångsfaktorer som ökar sannolikheten att uppnå sina mål med hälsan i behåll; att bestämma sig för vad man verkligen vill och välja vilket mål man vill nå. Många människor har nämligen formulerat relativt vaga mål och har kanske inte heller bestämt sig för att verkligen göra sitt bästa för att nå dit. Den andra framgångsfaktor stavas rätt attityd, Susanne kallar det för att försätta sig i rätt mental tillstånd. Balans är den tredje framgångsfaktorn. Det innefattar inte bara balans i livet utan också att ha balans i hela hjärnan, bland annat att ha balans mellan höger och vänster hjärnhalva.

Som kommunikolog är jag bland annat specialutbildad i hur hjärnan fungerar utifrån systemisk hjärnforskning. Att åstadkomma en balans mellan höger och vänster hjärnhalva är oerhört viktigt för vårt välbefinnande. I arbetslivet och samhället i stort används vänster hjärnhalva i alltför hög utsträckning. Den står för logiskt tänkande, resonemang, insamling av data och siffror, medan höger hjärnhalva står för kreativt tänkande. Som chef är det viktigt att känna till hur människor motiveras av att få använda båda

sina hjärnhalvor, säger Susanne.

Chefer som känner till hur hjärnan fungerar och på vilket sätt de båda hjärnhalvorna kompletterar varandra kan anpassa sitt arbetssätt, sina möten och medarbetarnas arbetsuppgifter utifrån det. Det genererar i allmänhet ett ökat välbefinnande, harmoni och ökad självkänedom.

MÅNGA CHEFER BEHÖVER MINSKA SITT OPERATIVA FOKUS

Elitidrottare är erkänt duktiga på att sätta mål och att jobba extremt målorienterat. Allt de gör syftar till att ta dem ett steg närmare målet, en specifik tävling eller titel. Det måltänket arbetar Susanne Pettersson med att tillämpa även i näringslivet, hon menar att livet blir mycket roligare när vi arbetar målfokuserat, både privat och på jobbet.

Det ger en känsla av att vara på väg i rätt riktning och att man har kontroll på stafettspinnen för sitt eget liv. Strukturerat målarbete kan också hjälpa medarbetare som förlorat motivationen och passionen att återfinna den, säger Susanne Pettersson.

Hon märker att många chefer i mindre och medelstora företag har huvuddelen av sitt fokus på den operativa verksamheten och bara lägger en bråkdel av sin tid på själva ledarskapet, att motivera och lyfta fram medarbetarna. När en chef förväntas sköta alla sina tidigare arbetsuppgifter ute i verksamheten och hantera ledarskapet med vänsterhanden blir resultatet sällan särskilt bra.

Det resulterar ofta i att chefen nöjer sig med att göra det som krävs för att få organisationen att gå runt. Genom att bli bättre på att delegera, prioritera och kanske också få operativ avlastning tillåts cheferna i större utsträckning koncentrera sig på ledarskapet. För att det ska bli verklighet krävs en konkret tidsuppläggning i många organisationer, där man tillåter chefer att exempelvis ägna sig åt ledarskapsrelaterade uppgifter 70 procent av tiden och operativa uppgifter resterande tid, säger Susanne Pettersson.

Låga men positiva löneökningar 2010–2012 främjar BNP och sysselsättning

Avtalsrörelsen 2010 kommer att genomföras i en djup lågkonjunktur. Konjunkturinstitutet bedömer att i detta läge främjas BNP-tillväxten och sysselsättningen av låga men i genomsnitt positiva löneökningar 2010–2012. Såväl generella lönefrysningar som höga löneökningar under perioden som helhet medför att produktionen och sysselsättningen utvecklas sämre. Konjunkturinstitutets analys av löneskillnader mellan män och kvinnor visar att lönegapet i näringslivet har minskat endast blygsamt sedan 1997. En viktig förklaring till lönegapet är den könsuppdelning som råder på arbetsmarknaden. Såväl kvinnor som män tjänar mer om de arbetar inom manligt dominerade yrken, även när hänsyn tas till skillnader i observerbara lönepåverkande faktorer som till exempel utbildning, ålder och deltidsarbete.

Under 2010 ska ungefär 500 kollektiva löneavtal omförhandlas. Avtalen omfattar ca 3 miljoner individer, vilket motsvarar ca 75 procent av arbetstagarna i Sverige. Den lågkonjunktur som råder de närmaste åren gör att den kommande avtalsrörelsen ställs inför stora utmaningar. Lågkonjunkturen blir både djup och långvarig och varken den expansiva ekonomiska politiken eller

arbetsmarknadens parter agerande kan förhindra en uppgång i arbetslösheten. En central frågeställning är hur arbetsmarknadens parter kan agera för att främja produktion och sysselsättning i möjligaste mån.

RISKER MED SÅVÄL EN STARK SOM SVAG LÖNEUTVECKLING

Många branscher och företag brottas med höga arbetskostnader och låga vinster, och framför allt inom delar av industrin är läget mycket ansträngt. Detta talar i sig för att en mycket svag löneutveckling skulle främja produktionen och sysselsättningen. Konjunkturinstitutets analys av olika utvecklingstakter av arbetskostnaderna 2010–2012 visar dock att det finns risker med såväl en stark som en mycket svag utveckling av arbetskostnaderna. Höga ökning av arbetskostnaderna hämmar den ekonomiska utvecklingen eftersom det leder till såväl höga reallöner som hög realränta. Oförändrade eller fallande arbetskostnader kan i den rådande lågkonjunkturen inte mötas med en tillräckligt expansiv penningpolitik eftersom reporäntan ligger nära noll. Därför blir realräntan hög också i detta fall, vilket hämmar den ekonomiska utvecklingen. Konjunkturinstitutet bedömer därför

att låga men i genomsnitt positiva ökning av löner och arbetskostnader 2010–2012 främjar BNP-tillväxten och sysselsättningen.

KÖNSUPPDELAD ARBETSMARKNAD FÖRKLARAR LÖNESKILLNADER

Det totala lönegapet mellan män och kvinnor har minskat endast blygsamt sedan 1997. Om man rensar bort effekterna av att observerbara lönepåverkande faktorer i genomsnitt skiljer sig mellan arbetande män och kvinnor, återstår det så kallade oförklarade lönegapet. Exempel på sådana faktorer är yrke, utbildning, ålder och deltidsarbete. Det oförklarade lönegapet för tjänstemän har pendlat kring 10 procent 1997–2008. För arbetare är det oförklarade lönegapet mindre, och det har i stora drag halverats från ca 6 procent 1997 till ca 3 procent 2008. En viktig förklaring till lönegapet är den könsuppdelning som råder på arbetsmarknaden. Såväl kvinnor som män tjänar mer om de arbetar inom manligt dominerade yrken än om de arbetar inom kvinnligt dominerade yrken. Detta faktum kvarstår även när hänsyn tas till skillnader i observerbara lönepåverkande faktorer mellan dem som arbetar i manligt dominerade och kvinnligt dominerade yrken.



sauf
SVERIGES AUKTORISERADE
UTBILDNINGSFÖRETAG

**Kvalitetssäkrar
utbildningsbranschen**

www.sauf.se
08-644 29 20

fafner

Ledarskap och organisationsutveckling



Anders Lindmark
0768-552200

Thomas Önnevik
070-6722149

www.fafner.nu

DET STRATEGISKA HR-ARBETET

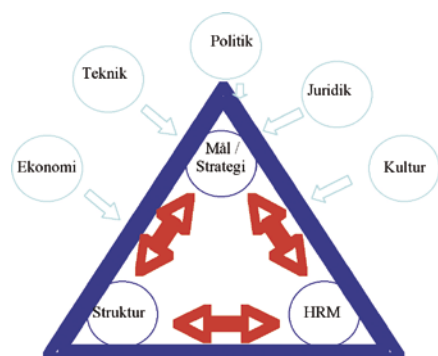


Utmaningen för dagens organisationer är att skapa en stark attraktionskraft gentemot sina medarbetare och kunder. För att lyckas med det krävs väl genomtänkta och tydliga HR-strategier som på ett naturligt sätt integreras med organisationens affärs- eller verksamhetsidé.

Effektiva HR-strategier borgar för en stadigvarande konkurrensfördel i förhållande till den egna medarbetaren, kunden och andra aktörer på marknaden. Med ett väl utvecklat HRM-koncept är det lättare att attrahera nya medarbetare, samtidigt som den egna personalen trivs och utvecklas. Medarbetare som är motiverade och engagerade ger god extern service till kunden, som i sin tur innebär en ökad effektivitet och lönsamhet.

HRM har under många år vuxit fram och blivit en viktig framgångsfaktor för flera organisationer som t.ex. Stora Enso, Astra Zeneca, IKEA.

I vårt utvecklingsarbete med organisationer och ledare utgår vi ofta ifrån Devannas matchningsmodell. Den tar sin utgångspunkt från tre viktiga komponenter för att en organisation skall kunna fungera bra, nämligen, Mål och Strategier, organisationsstruktur och HRM



En väl fungerande organisation kännetecknas av en god överensstämmelse mellan organisationens mål och strategier, organisationsstruktur och HRM-funktioner i förhållande till organisationens omvärld (se bilden ovan). Det gäller att organisationen och ledningen är anpassningsbar utifrån från vad situationen och uppgiften kräver.

De organisationer som lyckas skapa en bra överensstämmelse internt och externt har goda förutsättningar att nå framgång både på kort och på lång sikt.

Det finns många utmaningar för det strategiska HR-arbetet och här är ett par exempel som dagens och framtidens organisationer behöver hantera:

- Generationsskiftet när 40-talisterna går i pension och ska ersättas. Det gäller att ha väl utvecklade strategier kring sin rekrytering och personalplanering. Generationsskiftet innebär inte bara att någon person ska ersättas utan det är också en kunskaps- och kompetensdränering som organisationen måste hantera.

- Stress och press blir en allt vanligare företeelse i vår vardag. Många medarbetare upplever att balansen mellan arbete, fritid och familj är svår att uppnå. En situation som kan leda till minskat engagemang, ökad sjukfrånvaro och ökad personalomsättning.

- Integrera medarbetariden och HR-strategierna med organisationens verksamhetsidé / affärsidé och verksamhetsutveckling i syfte att skapa motiverade och engagerade medarbetare som arbetar effektivt för att nå organisationens mål.

Vi har funderat och reflekterat mycket kring ovanstående utmaningar och kommit fram till att matchningsmodellen är en bra utgångspunkt för att hitta lösningar på ovanstående HR-utmaningar. Vi anser det viktigt att ta fram en helhetslösning på det strategiska HR-arbetet. Detta arbete innefattar tydliga strategier för rekrytering, arbetsprocesser, introduktion, utvärdering, belöningssystem, utvecklingsarbete, kompetens och lärande. I vår bok Human Resource Management – organisationens hjärta (2006) beskriver vi hur detta går till i teori och praktik. Skogsföretaget Stora Enso är en organisation som sedan ett tiotal år tillbaka satsat hårt på HRM. Stora Enso inriktar sig på det positiva i företaget och i stället för att fokusera på begreppet långtidssjukskrivna väljer Stora Enso att lägga fokus på det långtidsfriska. Stora Enso har funderat över vad det är som gör personalen långtidsfrisk och företaget har kommit fram till följande punkter:

- ett tydligt mål
- ett kreativt arbetsklimat
- delaktighet och medbestämmande
- ett gott ledarskap

Vi kan konstatera att frågor och kunskaper kring HRM i förhållande till organisationens struktur och målsättningar har en central betydelse för att skapa en långtidsfrisk personal.

Väl fungerande HR-strategier är nyckeln för att skapa en framgångsrik organisation idag och i framtiden. En del ledare menar att de varken har tid eller pengar att satsa på HRM. Vi menar att om en ledare vill skapa en långsiktig framgång har de inte råd att låta bli.

Thomas Önnevik & Anders Lindmark

Thomas Önnevik och Anders Lindmark har under flera år undervisat i ledarskap och organisationsutveckling inom högskola och universitet. Författarna har även ett eget företag stationerat i Malmö där de arbetar med ledarskap, grupp och organisationsutveckling, och HRM. Kunderna finns inom hela den privata och offentliga sektorn samt inom Svensk idrott.

Thomas är civilekonom och har även studerat ledarskap och organisationsutveckling under ett par år på universitetsnivå. Thomas har ett förflutet som officer i armén. Dessutom har han ledarerfarenheter från idrotten där han bl.a. varit förbundskapten för damlandslaget i modern femkamp.

Anders är socionom och har gedigna kunskaper i pedagogik. Anders är reservofficer i armén och han har även fungerat som ledare och tränare för simmare på yttersta elitnivå.

Thomas och Anders släppte 2006 en bok om HRM, Human Resource Management – organisationens hjärta. Thomas släpper en bok om ledarskap våren 2010.

Tio största Tabbarna

Tim Schoonover är styrelseordförande på rekryteringsföretaget OI Partners i USA. På sajten CNN Money listar han de tio vanligaste och största tabbarna som folk gör på sina anställningsintervjuer.

"Konkurrensen är tillräckligt hård ändå utan att ge den potentiella arbetsgivaren skäl att INTE anställa dig"

Här är tio vanligaste misstagen, enligt karriärkonsulterna på OI Partners:

10. Du pratar för mycket om din tidigare tjänst. Det är ok att nämna varför du slutade eller fick gå, men fokusera sedan istället snabbt på vad du kan göra för en eventuell ny arbetsgivare.
9. Du visar öppet dina känslor. Den som verkar arg, ledsen eller på annat sätt upprörd över att du är arbetslös kan verka instabil och okunnig vad gäller företags affärsbeslut.
8. Du saknar humor, värme eller personlighet. Är du alltför nervös eller spänd under intervjun kan du verka alltför "endimensionell". Varför skulle chefen vilja spendera hela dagarna med just dig?
7. Du visar inte tillräckligt intresse eller entusiasm.
6. Du har inte gjort din research. Glöm för allt i världen inte att läsa på och googla om bolaget inför intervjun!
5. Du fokuserar för mycket på vad du vill ha. Se till att koncentrera mer på vad intervjuaren säger.
4. Du överdriver din egen kompetens. En bra tumregel är att inte söka jobb om du inte har åtminstone 75 procent av de efterfrågade kvalifikationerna.
3. Du är oförberedd. Se till att öva in ett 90 sekunder långt muntligt CV samt svaren på några tänkbara intervjufrågor.
2. Du glömmer att framhäva dig själv gentemot andra kandidater. Du måste enligt Tim Schoonover skapa starkast möjliga case för varför just du ska ha jobbet.
1. Du missar slutklämmen. "Du har mycket bättre chans att få jobbet om du ber om det. Avsluta hela intervju med att summera vad just du kan bidra med - och glöm inte att be om möjligheten att få leverera."

(KÄLLA: CNN MONEY)

Jysk riskerar miljonböter

Jysk riskerar att få betala upp till fem miljoner kronor i vite om inte kedjan förbättrar sin arbetsmiljö.

Arbetsmiljöverket har granskat Jysk sedan 2002 och regelbundet ställt krav på att kedjan ska förbättra sin arbetsmiljö. Kedjan har genomfört en rad förbättringar under åren, men Arbetsmiljöverket fann fortfarande en rad brister under sin senaste inspektion av ett 20-tal butiker i landet, skriver Sydsvenskan.

VERKET har därför gett Jysk till slutet av året att genomföra en rad åtgärder annars kommer ett vite på 50 000 kronor att dömas ut för var och en av kedjans 105 butiker i Sverige. Arbetsmiljöverket kräver bland annat att chefer ska utbildas i arbetsmiljöfrågor för att kunna genomföra bättre riskbedömningar.

DAGSHANDELSE

Inget besöksförbud på svenska företag

I dag kan besöksförbud användas i Sverige endast när det är en enskild person är hotat av någon. Oppositionen i riksdagen ville därför få till stånd en lagändring så att även företag kan skyddas från hotfulla kunder. En utredning bör tillsättas som på sikt leder till att besöksförbud kan utfärdas även vid hot mot juridiska personer, ansåg oppositionen, men regeringspartierna så inget skäl till en lagändring, varför förslaget har avslagits.

(KÄLLA: RIKSDAG OCH DEPARTEMENT)

Allt färre lönesamtal på företag

I avtalsrörelsen vill de centrala arbetsgivarorganisationerna helt flytta ut lönesättningen till företagen lokalt. Men det håller inte anser Sveriges Ingenjörer. Bara varannan ingenjör hade lönesamtal med sin arbetsgivare under 2009. Ett klart underbetyg åt löneprocessen ute på företagen, säger organisationen och menar att arbetsgivarernas avtalskrav på helt lokal lönesättning inte håller.

Inom det privata näringslivet har andelen ingenjörer som haft lönesamtal med sina arbetsgivare sjunkit kraftigt på tre år, visar Sveriges Ingenjörers löneenkät bland sina medlemmar. Från 73 procent 2006 till 54 procent 2009.

"En förutsättning för att en lokal löneprocess ska fungera är att de anställda regelbundet har lönesamtal med lönesättande chef", säger Camilla Frankelius, en av förhandlingscheferna på Sveriges Ingenjörer.

(KÄLLA: SVERIGES INGENJÖRER)

Bruten trend i arbetslöshet för ingenjörer

Arbetslösheten har minskat bland unga ingenjörer och för landets ingenjörer totalt ligger den stilla på 1,5 procent sedan i somras. Det visar Sveriges Ingenjörers senaste arbetsmarknadsrapport.

- Förra årets stigande trend har brutits. För de yngsta har arbetslösheten till och med gått ner, säger Olle Dahlberg, arbetsmarknadsutredare på Sveriges Ingenjörer.

Vid årsskiftet 2009/10 hade totalt 1 486 medlemmar ersättning från Akademikernas Erkända Arbetslöshetskassa (AEA). Det motsvarar 1,5 procent, samma nivå som i augusti och där har den i stort sett legat stilla hela hösten.

Tidigare steg arbetslösheten sakta men säkert från rekordlåga 0,6 procent i december 2008 till just 1,5 procent i augusti. Som allra högst har arbetslösheten nått 3,4 procent, i september 2004.

För de yngsta har nivån minskat sedan augusti: från 2,1 till 1,8 procent för åldersgruppen 25-29 år och från 1,5 till 1,3 procent för åldersgruppen 30-34 år.

Bland länen i landet låg Västmanland fortsatt lägst med 0,8 procent och Jämtland högst med 4,4 procent.

Av storstadslänen låg Västra Götaland högst med 1,8 procent. I Stockholm var andelen samma som riksgenomsnittet (1,5 procent) och i Skåne 1,4 procent.

Arbetsmarknadsrapporten kan laddas ner från www.sverigesingenjorer.se

Möten för framtiden – i en historisk miljö

Möjligheterna och mötesrummen är många – vi erbjuder allt från den lilla exklusiva konferensvåningen för max 14 personer till den stora möteslokalen för 130 personer.

PROVA-PÅ!

Konferensvåning Eken är exklusiv för små ledningsgrupper och chefsmöten (max 14p). Våningen har både en konferensdel, "vardagsrum" del samt kök, lokalen är kodad så att den inte nås av andra gäster och har också en inglasad altan och hela våningen har sjöutsikt. Alla gäster bor i direkt anslutning till våningen. Alla kaffepausar serveras uppe i våningen och även vickning om så önskas.



Besök oss på www.ronneberga.se
Rönneberga kursgård, 181 90 Lidingö, 08-446 78 00

LIDINGÖ – 20 MIN FRÅN STOCKHOLM CITY!



**PROVA PÅ
ERBJUDANDE!**
50% RABATT PÅ
LOKALKOSTNADEN

Erbjudandet gäller under mars-april.
Vid bokning ange kod:
personalchefen



Ny **het** kompetensförmedling



Annika Dopping | Olof Röhlander | Emma Pihl | David Eberhard | Cecilia Åkesdotter

Talare, Moderators, Coacher, Konsulter, Utbildningar med mera
Vi har vad du söker och tar **inga extra förmedlingsavgifter**

www.kompetensarkivet.se



Kompetensarkivet

VI SAMLAR SVERIGES KOMPETENS

KRÖNIKA

Fackens krav hotar jobben

Fackens krav inför avtalsrörelsen ter sig alltmer verklighetsfrämmande och tyder på en bristande krismedvetenhet. Trots att vi fortfarande befinner oss i djup lågkonjunktur agerar fackliga företrädare som att läget inte är annorlunda nu än vad det brukar vara under normala ekonomiska förhållanden.

LO-förbunden har lagt fram lönekrav som ligger på en orealistiskt hög nivå och som leder till motsvarande arbetskostnadsökningar på närmare fyra procent. Jag menar att det är allvarligt att så höga lönekrav förs fram eftersom det riskerar att försvåra den ekonomiska återhämtningen som vi nu ser tecken på och ytterst tillväxt, jobb och välfärd i landet.

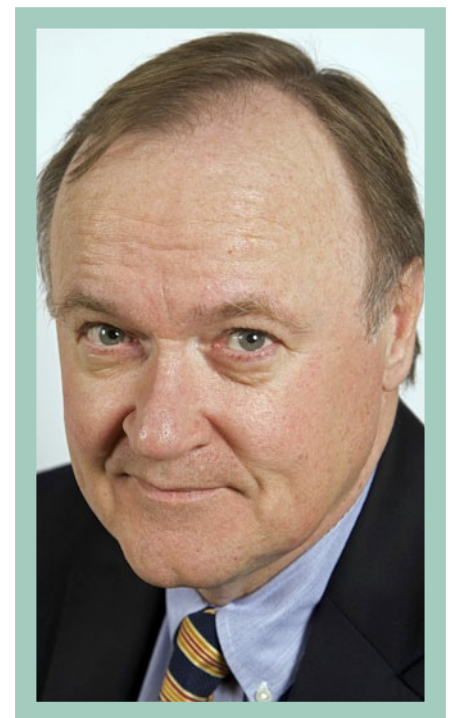
Det är också bekymmersamt att den enighet som rätt på arbetsmarknaden de senaste 20 åren om att den internationellt konkurrensutsatta industrin ska sätta det så kallade märket under avtalsrörelsen nu ifrågasätts i allt högre grad från fackligt håll. Industrin får stå tillbaka för hemmamarknadsförbunden inom LO som just nu driver på löneutvecklingen.

Hemmamarknadsförbunden driver även på för att minska flexibiliteten på arbetsmarknaden. Strax före jul krävde de så kallade 6F-förbunden, en samverkan mellan Byggnads, Elektrikerna, Fastighets, Målarna, Seko och Transport, ett för-

bud mot möjligheten att använda inhyrd personal i samband med neddragningar. Kravet ska drivas i avtalsrörelsen. Samma krav har förts fram från politiskt håll där Vänsterpartiet går längst genom att vilja försvåra användandet av bemanningsföretag i lag.

Inskränkningar av möjligheten för företag att kunna använda inhyrd personal skulle kraftigt försvåra möjligheten att kunna parera upp- och nergångar i efterfrågan. Under krisen har denna möjlighet för många företag varit helt avgörande för att klara verksamhet och jobb.

Lågkonjunkturen har med all önskvärd tydlighet visat att problemen på svensk arbetsmarknad inte består av för mycket flexibilitet. Tvärtom har det blivit allt mer uppenbart att flexibiliteten måste öka. Turordningsreglerna i LAS har vållat företag stora bekymmer när man tvingats säga upp personal med kompetens som varit nödvändig för den fortsatta verksamheten. För vissa företag



har bemanningsbranschen i denna situation varit räddningen då rätt kompetens istället tillfälligt kunnat hyras in.

Ett förbud mot att hyra in personal när det finns personer som har företrädesrätt till återanställning skulle innebära ett hårt slag mot jobben. Företagen skulle få ökade incitament att driva sin verksamhet på andra sätt än genom att anställa egen personal. Bemanningsföretagen skulle få minska sin personalstyrka och viktiga instegsjobb till arbetsmarknaden skulle försvinna.

Det framstår som fullständigt orimligt att, i en situation där arbetslösheten fortsätter att öka, vilja inskränka den begränsade rörligheten på svensk arbetsmarknad ytterligare.

Urban Bäckström, VD Svenskt Näringsliv

IT-Utbildningar

Öppna och Företagsanpassade kurser i hela landet

OFFICE

Word
Excel
PowerPoint
Outlook
Access

WEBB

GoLive
ImageReady
Dreamweaver
FrontPage
Flash

BILD OCH GRAFIK

Photoshop
InDesign
PageMaker
Illustrator
CorelDraw
Premiere Pro

ÖVRIGA KURSER

Windows
EU Datakörtkort
AutoCAD
Acrobat
Skräddarsydd

I samarbete med Kompetensgruppen, Macomedia och IT-Chefen. För mer information, maila till info@personalchefen.se eller ring 08-205682



**Personal
Chefen**

*Missa inte nästa nummer av
Personalchefen!
Utkommer i maj 2010.*

Ja tack! Jag vill ha en egen prenumeration, fyra nummer per år av tidningen.
Sänd faktura 375 kr (varav moms 21 kr).

Namn

Företag.....

Befattning.....

Adress

Postadress

Telefon e-mail.....

Eventuellt kostnadsställe



Har du också en längtan efter något mer i livet?

Vi utbildar diplomerade samtalscoacher, samtalsterapeuter, organisationskonsulter, mentorer och mentala tränare. Alla utbildningar sker på deltid.

På HumaNovas ettåriga utvecklingsprogram växer du som människa och lär dig att förstå dig själv och andra bättre. Då kan du uppnå balans och finna meningen i ditt liv.

Välkommen till en informationskväll i Göteborg, Malmö eller Stockholm. Besök www.humanova.com för datum och anmälan.

 **HumaNova**
Bli den du är

Beställ vår utbildningskatalog på www.humanova.com eller på telefon 08-668 10 00.



Åsa Leche
HRM-konsult Know IT

Behöver du professionellt HRM-stöd?

Vi kan hjälpa dig med:

- Strategisk rådgivning
- Processkartläggningar
- Analys och effektivisering av HR-processer
- Shared Service Center och Outsourcing
- Kravspecifikationer och upphandlingsstöd
- Leverantörskontakter och förhandlingar

Du når mig eller någon av mina kollegor på 08 700 66 00 eller genom att skicka ett mail till asa.leche@knowit.se

know it

Närhet. Kunskap. Engagemang.

0586-825 00 www.sbsupport.se

SAAB BOFORS **SUPPORT AB**

PERSONALSERVICE

”Lönar sig varje dag i månaden”

Det är härligt att se frukten av personalens arbete när lönen betalas ut varje månad. Men själva löneadministrationen kan tyvärr vara en belastning som stjälar tid från företagets kärnverksamhet.

Med hjälp av våra administrativa tjänster får ni mer tid över till det ni är bäst på. Det ökar era chanser att bli effektivare, samtidigt som det kan göra varje dag på jobbet snäppet roligare.

Kontakta Ann Age, telefon 0586-810 12 eller maila ann.age@boforssupport.saab.se så berättar hon mer.





Hälsonätverket

För dig som arbetar **strategiskt/operativt** med personal, hälsa och friskvård

“Nätverket innebär möjligheter till erfarenhetsutbyte över “gränser”

“För mig är Hälsonätverket en källa till inspiration och stimulans”

“Hälsonätverket andas positivitet och träffarna har på flera sätt gett mig nya idéer som jag kan använda i min verksamhet”



Upptäck fördelarna med att nätverka
Läs mer på www.halsonatverket.nu

 **KompetensGruppen**
MÄSSOR ■ MEDIA ■ UTBILDNING

KompetensGruppen i Sverige AB | World Trade Center, D8, 111 64 Stockholm
Tel: 08 - 20 21 10 | www.kompetensgruppen.se



Specialister inom
Sälj, IT & Management.
Tel 08-644 64 20
www.swesale.se