

Personal Chefen

Nr 3/4 2009

Trender inom FÖRETAGSUTBILDNING

Läs mer på s 8 »

HANTERA och MOTIVERA olika
projektgruppspersonligheter.

Läs mer på s 4 »

Öka lönsamheten med ett
"VET EJ" ?

Läs mer på s 10 »

Beteende hos
chefer.

Läs mer på s 6 »

Konkurrenskraftiga
Stockholmsregionen

Läs mer på s 8 »



STÄRK DIN KONKURRENSKRAFT
Malin Schmiadt har svaren

Läs mer på s 16 »

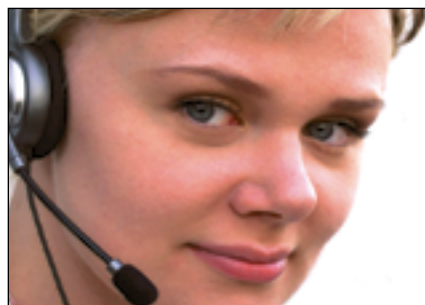
FRISKARE
MEDARBETARE

Läs mer på s 30 »

Läs mer
på s 17 »

Hindras ditt företag av språkliga eller kulturella barriärer?

Åk till Mallorca och lär dig att lösa problemen.
Läs mer på baksidan av tidningen.



MedHelp



Tjänsten Sjuk- och friskänmälan

Det är lönsamt att bry sig om sina anställda

Att kostnaderna för sjukfrånvaron utvecklats till ett problem, kan vi nog alla vara överens om. Frågan är bara hur vi möter dem. Det handlar ju knappast om att bygga en bättre sjuk- och hälsovård, där är vi ju redan nu bland de ledande i världen. Nej, snarare handlar det om att utnyttja befintliga resurser på ett bättre sätt. Framför allt gäller det att involvera personalen mer i sin egenvård.

Med sex års erfarenhet kan vi stolt säga att MedHelp's tjänst sjuk- och friskänmälan sänker företagets sjukfrånvaro med i snitt 20 %.

Genom att alltid en leg. sjuksköterska identifierar och ger råd till dina anställda kommer MedHelp att minska företagets kostnader för sjukfrånvaron samtidigt som de anställdas välbefinnande höjs.

Fördelar för arbetsgivaren

- Färre sjukfrånvarotillfällen
- Kortare sjukperioder
- Förenklad frånvarohantering
- Snabb frånvaroinformation
- Statistik
- Friskare medarbetare

Fördelar för anställda

- Förebyggande sjukvårdsrådgivning
- Sjukanmälan med sjukvårdsrådgivning
- Återkontakt under frånvaron
- Hjälpa till snabbare rehabinsatser
- Friskänmälan med rådgivning
- Kontakten sker alltid med leg. sjuksköterska

Minskade sjukfrånvarokostnader - ökad lönsamhet!



MedHelp AB

08-528 528 00

www.medhelp.nu

info@medhelp.nu

Morot bättre än piska – nu är det bevisat

Belöning är bättre än straff när det gäller att få sina anställda mer effektiva. Det är en gammal sanning som nu har bevisats i forskningslaboratorium.

En internationell forskargrupp, med bland annat två svenska ekonomer, har testat spelteorin om den gemensamma potten, på engelska kallat the public goods game, i laboratoriemiljö. Teorin går ut på att belysa människans ekonomiska beteende genom att se hur studieobjekten väljer att väga egenintresset gentemot det allmännas bästa.

Tidigare forskning har visat att straff varit mer effektivt än belöning för att få människorna i experimentet att samarbeta. Men nu omkullkastar den nya studien, som lägger in ett längre tidsperspektiv i experimentet, de gamla resultaten.

Enligt en artikel, som de fem ekonomerna publicerar i tidskriften Science, visar studien att belöning ger en rad positiva effekter på längre sikt. Bland annat valde de som fick belöning att satsa mer och forskarna drar slutsatsen att samarbete fungerar bäst med positiv interaktion mellan människor.

Översatt till det verkliga livet kan det innebära att en chef som uppmuntrar och bekräftar sina medarbetare får ett mycket bättre resultat än en chef som direkt eller indirekt hotar dem.

Källa DN.se

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

Annonser

Patrik Asp, Lennart Sundberg
www.personalchefen.nu

Prenumerationer

se tidningens adressuppgifter

Formgivning

Jens Arenhill

Tryck

V-TAB

Tidningen är RS-kontrollerad

Arena För Kommunikation



Besök

www.ipu-profilanalys.com



Hantera och motivera olika projektgruppspersonligheter.

I takt med att en allt större del av arbetet bedrivs i projektform så blir kunskap om gruppens dynamik och hur man åstadkommer en effektiv projektorganisation en allt mer avgörande framgångsfaktor. Enligt föreläsaren och civilingenjören Sofia Norberg så kommer gruppdeltagarna överens till drygt 80 procent i en väl sammansatt projektgrupp. Vägen till framgång består i att hantera de övriga 20 procenten så effektivt som möjligt.

Innan man sätter ihop en projektgrupp så bör man svara på ett par enkla kontrollfrågor, som säkerställer att rätt personer deltar och att gruppsammansättningen blir optimal. Fråga dig själv om du har hittat personer som täcker in all kompetens och erfarenhet som projektet kräver, om de har tillräckligt med tid att avsätta till projektet och om de verkligen vill vara med. Det kan låta som grundläggande frågeställningar, men de kan lätt förbises, särskilt när man snabbt ska sätta ihop en projektgrupp, säger organisationskonsulten Doris Dahlin, som skrivit boken "100 sidor om att lyckas som projektledare".

Undvik "musslan", "velaren" och "nollkoll"

Tre personlighetstyper som är vanligt förekommande i projektgrupper är, enligt Doris Dahlin, "musslan", "nollkoll" och "velaren". Musslan håller all information för sig själv och tror sig på så vis kunna dölja bristande kompetens. Om han måste ge information så ger han det helst vid olika tillfällen och på olika sätt, annars tror han att gruppen kommer att gadda ihop sig mot honom. "Nollkoll" är en person som inte är särskilt intresserad av projektet. Hon är istället desto mer intresserad av en intern karriärklättring. Hon flyter ovanpå och har ingen egentlig koll på projektet. När projektet går åt skogen så förstår hon inte vad som händer. Den tredje personlighetstypen kallar Doris Dahlin för "velaren".

Han springer ofta till chefen som egentligen inte alls har tid. Velaren är en fena på att plocka fram och jämföra olika alternativ, men kan aldrig bestämma sig för vilket som är bäst. Hans favoritfråga är "Vad tycker du?".

Sofia Norbergs råd för att sätta ihop en optimal projektgrupp är att våga blanda olika personlighetstyper och att, redan på ett tidigt stadium, sätta upp gemensamma spelregler för gruppen. Även om det kan kännas som att man förstör den förväntansfulla och positiva stämning som ofta råder i gruppen i början av ett projekt genom att upprätta ett antal "spelregler" så gynnar det alla projektdeltagare på sikt. Det förebygger konflikter och ger projektdeltagarna något att förhålla sig till. Motivera deltagarna genom att delegera mycket ansvar och redan i inledningsstadiet bestämma dig för hur projektet ska följas upp och vilken typ av återkoppling du vill ha, säger Sofia Norberg.

Fem vanliga personlighetstyper i en projektgrupp

Den informella ledaren-Kollegor som tar befäl, styr upp situationer, lägger sig i det mesta och inte har något emot att ständigt



ha ett finger med i spelet. De har ofta ledaregenskaper men vill gärna slippa att ha det övergripande ansvar som en formell chef har.

Tips:

Ofta tar den informella ledaren på sig att föra hela arbetsgruppens talan. Markera tydligt att du inte uppskattar personens försök att agera chef utan några formella befogenheter och be honom föra sin egen talan. Den informella ledaren kan både vara engagerad, intresserad och passionerad för sitt arbete. Som chef kan en framgångsrik väg vara att ge den informella ledaren utökat ansvarsområde.

De inställsamma- Medgörliga, håller alltid med och säger ja till allt. Kommer sällan eller aldrig med några egna förslag. Smörjer andras egon genom att ständigt hålla med, vem de än pratar med. Kan upplevas



som lätta att samarbeta med eftersom de är medgörliga och inte orsakar några konflikter, men tillför inte alltid så mycket till gruppen.

Tips:

Berätta inte för mycket i förväg och skapa situationer där även de inställsamma får komma till tals. Ställ öppna frågor som "Vad tycker du?" eller "Vad är ditt förslag?" kan få dem att öppna sig mer och ta en mer aktiv roll i projektet. Ge dem en uppgift där de får utmana sig själva och som de får lösa efter eget huvud. Om den inställsamma frågar efter din åsikt så dela inte med dig av den i onödan. Håll hellre inne med din uppfattning, så ökar sannolikheten att även den inställsamma vågar dela med sig av sin.

Martyren- Tycker synd om sig själv, söker medlidande från omgivningen, ser ständigt slutkörda och trötta ut. Utpekar sig själva som offer för omständigheterna, en bricka i spelet och är ofta experter på att manipulera omgivningen till sin fördel.

Tips:

Det kan upplevas som en enkel utväg att ge martyrerna fördelar gentemot övriga gruppmedlemmar. Det är dock smartare att inte särbehandla dem. Martyrerna kan även ta på sig för mycket jobb och klaga efteråt. Säkerställ därför med jämna mellanrum att deras arbetsbörda är rimlig. Markera tydligt att du inte tänker lyssna på långa utläggningar om personens påstådda lidande genom att tala om för personen att du inte har tid eller lust att lyssna förrän denne kan presentera ett konstruktivt sätt att åstadkomma förändring. Styr in henne eller honom i konstruktiva tankebanor utan att bjuda på något medlidande.

Smitaren- Är aldrig beredd att kavla upp ärmarna och leverera. Lyckas alltid hitta

en anledning att slippa ta ansvar och istället skjuta över arbetsuppgifter på andra projektdeltagare. Slår ifrån sig allt ansvar och förminskar gärna sig själva och sin roll i projektet. Kommer ständigt med nya ursäkter, exempelvis att de inte förstår, kan eller klarar av sina uppgifter.

Tips:

Konfrontera smitaren. Välj plats och tidpunkt med omsorg och se till att ha mycket på fötterna när du lägger fram dina argument. När du talar om för smitaren att du noterat beteendet och inte accepterar det så har du kommit en bit på vägen. Du kan också agera förebyggande genom att ge smitaren ett konkret ansvarsområde och vara extra noggrann när ni fördelar arbetsuppgifterna.

- Undvik till varje pris att rycka in och rädda situationen om det visar sig att smitaren inte gjort sitt jobb. Då blir det snabbt uppenbart att hon försöker komma undan på andras bekostnad. Kom ihåg att smitare upprepar sitt beteende eftersom det finns folk som indirekt stöttar dem genom att gång på gång täcka upp för deras brister. Använd mailen så mycket du kan, när saker och ting satts på pränt så är de svåra att snacka bort, säger Sofia Norberg.

Frifräsaren- Personen som hellre vill jobba på egen hand och som är delaktig i projektet mot sin vilja. Löser situationen genom att i princip ignorera teamet och köra sitt eget race vid sidan av.

Tips:

Ställ öppna och nyfikna frågor utan någon anklagande underton, exempelvis "Jag upplever att du hellre sätter upp dina egna spelregler än följer de som vi har kommit överens om i gruppen. Hur kommer det sig?", "Det känns som att du kör ditt eget race utan att bjuda in oss andra i gruppen. Varför väljer du att göra så?" eller "Varför drar du dig undan och gör din egen grej?" - Döm inte outsidersn på förväg, visa istället nyfikenhet genom att inte gadda ihop er och och konfrontera henne i grupp, då är sannolikheten stor att hon går i försvarställning. Säg exempelvis "Det vore roligt om du tog en lite mer aktiv roll i gruppen. Vad krävs för att du ska vilja samarbeta med oss?", säger Sofia Norberg.

■ ANNIKA WIHLBORG



Ska Kina rädda kapitalismen?

När Mao Zedongs folkarmé tågade in i Peking 1949 var det kommunismen som skulle rädda Kina. Och när kuturrevolutionen rasade 1969 var det i stället Kina som skulle rädda kommunismen, trodde västerländska vänsterintellektuella.

1979, när den store rorsmannen Mao var borta, var det kapitalismen som skulle rädda Kina.

Nu (2009) är det Kina som ska rädda kapitalismen. Åtminstone är det vad västerländske bankirer och företagsledare hoppas.

Maos andre man Zhou Enlai fick en gång frågan om hur den franska revolutionen 1789 har påverkat eftervärlden. "Det är för tidigt att säga ännu", blev svaret. Det gäller att ha perspektiv på saker och ting.

Gunnar Örn i tidningen Dimension.

Fotnot; Kinas valutaserv är 2 000 miljarder dollar.



Budskap till chefer:

Var uppmärksamma annars lämnar era talanger företaget utan hänsyn till att det är kris, visar Krauthammers senaste företagsledningsstudie.

För tredje året i rad frågar Krauthammer anställda över hela Europa om vilket beteende de efterfrågar samt upplever av sina chefer. Varje år är det markanta klyftor mellan önskan och verklighet. Och detta år är inget undantag. Majoriteten av alla chefer (64%) beter sig exemplariskt eller i alla fall funktionsdugligt och en tredjedel under medel och i värsta fall diskvalificerat.

"I synnerhet borde seniora chefer akta sig för att ignorera avgörande beteende så som att lyssna på sina anställda och avfärda dem som för elementära. Eller genom att anta en inställning av att "det där är någonting jag höll på med i början av min karriär" varnar Ronald Meijers, Styrelseordförande i Krauthammers styrelse. "Här är ett citat som illustrerar kombinationen av okunnighet och arrogans uppvisat av många seniora chefer: "Att lyssna? Ja, jag gick på en kurs när jag var 28 år." Men, företagsledningen ska komma ihåg att bra ledarskap härstammar ifrån att kunna hantera det elementära!" avslutar han. "Engagemanget hos anställda är oroande lågt, " tillägger Steffi Gande, chef för Krauthammers R&D avdelning. Och anställningstrygghet är inte så viktigt för de anställda som vi trodde, med desto viktigare är trivseln. Chefer som förlitar sig på att företagets talanger ska rida ut stormen och stanna kvar i bolaget, uppmanas att tänka om!" säger hon.

Krauthammer bygger upp en instrumentbräda av managementdimensioner. Detta innebär att forska om vilket beteende an-

ställda efterfrågar samt upplever 27 viktiga managementmetoder, exempelvis hur chefer "uppmuntrar dem att uttrycka sina idéer" eller "identifiera sina talanger". Två beteendedområden av 27 möjliga toppar listan över mest önskade, år efter år.

- 95% skulle önska att de tillsammans med sin chef analyserade problem som uppstår, 52% upplever detta.
- 80% skulle önska att deras chef spontant erkänner sina misstag men endast 43% av cheferna gör detta.

Och resterande punkter från top tio listan över de mest efterfrågade beteenden inkluderar:

- 83% skulle önska att deras chef gav dem autonomi i delegerandet och 35% upplever detta.
- 81% förväntar sig att deras chef tar deras personliga utveckling i beaktning vid delegering av arbetsuppgifter, 32% upplever detta.
- 80% förväntar sig att de ska få avsluta när det berättar om en idé för sin chef, samt att bli uppmuntrade att fortsätta, 35% upplever detta.
- 80% skulle önska att deras chef involverade dem i besvärliga situationer, inventering, samt i problemlösning, detta händer i 39% av fallen.
- 80% skulle önska att deras chef uppmuntrade dem att finna en gemensam lösning på problemet när konflikt uppstår,

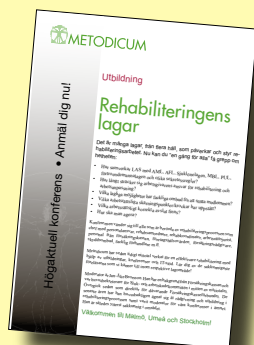
35% upplever detta.

- 80% skulle önska att deras chefer använde 360 graders feedback för att utvärdera deras talanger men endast 29% av cheferna gör detta.
- 79% skulle önska att deras chefer involverade dem när de definierar deras utvecklingsmål, och endast 44% av cheferna gör detta.
- 75% skulle önska att deras chefer gav dem beröm vid bra resultat och hårt arbete, men endast 39% upplever detta.

Utöver att fokusera på de top tio managementbeteenden de anställda efterfrågar, undersökte Krauthammer även nivån på de anställdas engagemang, hur de trivdes på arbetet samt vad som är avgörande när de tar beslut om att stanna kvar eller inte i deras nuvarande organisation.

Bara 16% anser att affärsklimatet är svårt att uthärda, 41% känner sig neutrala och 43% rapporterar till och med att klimatet är acceptabelt. Och när det handlar om engagemang och trivsel är endast 41% väldigt dedikerade att stanna i deras organisationer under de nästkommande 12 månaderna, medan 27% är neutrala eller till och med oengagerade.

Enligt undersökningen verkar anställda mer intresserade av innehållet i deras jobb och ganska avspända gällande anställningstrygghet. Lönen har betydelse, men är inte en primär motivator.



50 000 anställda utförsäkras nästa år! Rehabiliteringens lag

För dig som behöver kunna: Hur samverkar LAS med AML, AFL, Sjuklönelagen, MBL, PUL, förtroendemannalagen och olika sekretessregler? Hur långt sträcker sig arbetsgivarens ansvar för rehabilitering och arbetsanpassning? Vilka lagliga möjligheter har fackliga ombud för att stötta medlemmen? Vilka arbetsrättsliga skärningspunkter/krockar har uppstått? Vilka arbetsrättsligt korrekta avslut finns? Hur ska man agera?

UTBILDNING

Rehabiliteringens lag, 12-13 november; Malmö, 17-18 november; Umeå och 2-3 februari, Stockholm

Kommande konferenser/utbildningar:

Hälsobokslut, 2-dagarsutbildning. Vilka ekonomiska effekter ger hälsa respektive ohälsa hos personalen? Varför arbetstidsvärdering? Vilka nyckeltal är relevanta? Hur kan du genom hälsoförbättrande åtgärder förbättra organisationens produktivitet och lönsamhet? Se hela programmet på vår hemsida och anmäl dig!

Stockholm den 27-28 okt. 2009

Stockholm den 1-2 dec. 2009

Stockholm 3-4 juni 2010

Göteborg den 19-20 nov. 2009

Stockholm 29-30 apr. 2010

Hälsa, ohälsa och lönsamheten, 4-dagarsutbildning. Ett ekonomiskt synsätt på hälsofrågor. Vilka intäkter och kostnader påverkas av hälsa och hälsoförändringar i företaget och samhället? Hur utvärderar du hälsoförbättrande åtgärder med hjälp av ekonomiska efterkalkyler? Se hela programmet på vår hemsida och anmäl dig!

Stockholm den 24-25 nov. + 8-9 dec. 2009 Stockholm den 27-28 maj + 10-11 juni 2010

Arbetstidslagen och effektiv verksamhet, 2-dagarsutbildning. För dig som vill kunna konsten att balansera mellan rätt kompetens, lagkrav, hälsa, sociala önskemål, önskad sysselsättningsgrad med mera. Att ansvara för, planera för, förhandla om eller ge råd om oregelbundna arbetstider och schema-/skiftläggning kräver kunskap om: hållbar och effektiv personalverksamhet, EG:s Arbetstidsdirektiv och arbetstidslagen, optimal schemaläggning, praktisk schemaläggning för verksamheten. Se hela programmet på vår hemsida och anmäl dig!

Göteborg den 26-27 nov. 2009

Stockholm den 10-11 feb. 2010

(Kommunal-/landstingsanpassad)

Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar, 3-dagarsutbildning. Sjukfrånvaro innebär stora kostnader för företag i form av produktionsstörningar, kvalitetsbrister och oro bland medarbetare. Ledaren har en central roll men många chefer känner osäkerhet kring vad den rollen innebär och har ett behov av kunskap. Se hela programmet på vår hemsida och anmäl dig!

Stockholm den 24-26 mars 2010

Arbetstidslagen och effektiv verksamhet - Fördjupning, hel- eller halvdagsutbildning. Vill du skapa en effektivare och därmed lönsammare verksamhet? Du kan bli expert på Juridiken, Processen från behov till optimalt schema, Arbetstidens Ekonomi, Schematänk, Rätt använd kompetens, Heltid - önskad sysselsättningsgrad. Se hela programmet på vår hemsida och anmäl dig!

Stockholm den 21-22 apr. 2010

Metodicum rehabdagar 2009, 2-dagarskonferens. Metodicum rehabdagar ger dig information om aktuell lagstiftning, personal- och företagsekonomiska effekter samt synpunkter på utvecklingen från regeringen, arbetsmarknadens organisationer, privata försäkringsgivare samt andra organisationer med anknytning till socialförsäkringsområdet. Se hela programmet på vår hemsida och anmäl dig!

Stockholm den 23-24 sept. 2010



METODICUM

Tfn 0586-421 00, info@metodicum.se, www.metodicum.se

Trender inom företagsutbildning

Världens största organisation för kompetensutveckling, ASTD, har åter haft en internationell konferens och mässa. Detta år i Washington DC och trots det skakiga ekonomiska läget i världen kom 8000 deltagare dit, 1200 av dem från länder utanför USA.

Det brukar vara ett säkert ställe att identifiera de senaste trenderna och skaffa sig aktuella referenser och kontakter. Det som avhandlas på den här konferensen brukar komma till Europa och Sverige inom inte alltför lång tid. Så är det fortfarande med det mesta inom utbildningsvärlden.

Några tydliga trender och några lästips följer här:

Fokus på försäljning

En inte helt oväntad konsekvens av att efterfrågan på många marknader fallit är att intresset för att öka säljtrycket i företag har stigit. De CEOs och företagsledare som de senaste tio åren främst jobbat med förvärv och fusioner som medel att växa företaget, har nu istället vänt fokus och intresse mot försäljning. Även om priset på uppköpskandidater nu är lägre, så har de senaste åren visat på betydande svårigheter att kam-



ma hem de förväntade vinsterna vid fusioner. Nu talar man istället om att växa organiskt, det vill säga genom att höja trycket i säljarbetet. Då är det inte enbart att trimma befintliga säljare till att bli mer effektiva, utan att se över hela kedjan: från säljstrategi och kopplingen till marknadsföring, till att involvera "icke-säljarna" och dem som vanligtvis inte har ett uttalat säljansvar i företaget.

Nå fram till millenniumgenerationen

År 2015 kommer 45% av de anställda i USA's företag att vara födda på 1980-90-talen. Köpbeteendet och infor-

mationsinsamlandet hos denna generation skiljer sig avsevärt från tidigare generationer och det märks redan i vissa branscher. Läkemedelsföretagen har hittills främst bearbetat läkarna i sitt arbete med att sprida information om sina produkter. Eftersom läkarna var de som tidigare gav rekommendationer till sina patienter när det gällde val av läkemedel. Nu kommer patienterna till sina läkare och har redan i förväg skaffat information via webben, sina sociala nätverk (Facebook, patientklubbar), wikis (uppslagsverk på nätet, både generella och företagsanknutna), tweets, chats, etc. och man har redan en uppfattning om såväl möjlig diagnos, som skillnader mellan olika läkemedel, sjukhus och kompetensen hos olika läkare.

För att konkurrera måste man nu nå fram i de kanaler som den nya generationens konsumenter använder. Boken "Groundswell" av Charlene Li och Josh Bernoff rekommenderas för dem som vill förstå kraften i de nya kanalerna. Boken ger en översiktlig och initierad bakgrund till dessa nya fenomen inom marknadsföring, företagsprofilering och kundkontakter.

Involvera ledningen i kompetensutveckling

De investeringar som företag gör i kompetensutveckling av chefer och ledare inom sina företag klingar av väldigt snabbt om de inte sätts in i ett sammanhang som stöttar en varaktig och uthållig implementeringsfas. Flera företag redovisade lyckade projekt där ledningen eller ledningspersoner på olika sätt involverades direkt i kompetensutvecklingsprogrammen. Inte bara genom att avsätta resurser, utan genom att själva investera sin tid som mentorer, förebilder och samtalspartner.



Mäta effekten av utbildningsinvesteringar

Sedan tidigare har det uppmärksammats ett behov av att kunna renodla och mäta effekterna av kompetensinvesteringar, och denna trend har helt klart etablerat sig. Det nya är nu att mätningar och ROI-kalkyler sätts in i utbildningsprocessen tillsammans med andra insatser som syftar till att integrera utbildningen med deltagarnas dagliga arbete, att selektera rätt och att motivera deltagarna till lärande. Flera viktiga kartläggningar av detta har gjorts, bland annat av Wilson Learning.

Blue Ocean strategy

Renée Mauborgne, professor på INSEAD och medförfattare till den uppmärksammade boken Blue Ocean Strategy, var en



av huvudtalarna på konferensen. Hennes budskap, nu uppbackat av ytterligare forskningsresultat, är att det finns mycket som talar för att det är lönsamt att

se över sin strategi och jämföra sig med sina konkurrenter. Många upptäcker då att om man har en likadan strategi som konkurrenterna så kommer resultatet bara att bli hårdnande prispress och lägre resultat. Man krigar sig blodig i "the Red Ocean". Istället ska man satsa på att utveckla sin strategi och vara modig både vad gäller att "ta bort, minska, lägga till och finna på nytt". Genom att skaffa sig en avvikande strategi placerar du dig i "the Blue Ocean" där det inte finns några konkurrenter.

■ ANDERS KINDING

FÖRÄNDRINGENS FYRA RUM

Med verktygen som fungerar



CERTIFIERING

*Konsulter, ledare
och HR-specialister*

Hjälper ledning och
medarbetare att se tillståndet
som det är, att ta ut riktningen
och agera!

Bli certifierad användare och lär
dig hjälpa andra att arbeta med
förändring och utveckling!

Certifieringsprogram

Programstarter:

11-12 januari (Stockholm)

15-16 mars (Melbourne)

28-29 juni (Washington DC)

Utbildar dig i teori och metoder.

Tre etapper, totalt 6 dagar.

Pris: 33 000 kr exkl moms.

I alla sociala system

Svenskutvecklad teori
baserad på forskning och
lång erfarenhet. Metoder och
verktyg som ger starka resultat.

MED 14 VERKTYG FÖR ANALYS, FÖRÄNDRING OCH UTVECKLING

Skarpa förändringsverktyg

Dokumenterade resultat

Kulturöverbryggande

100 - tals referenser

Tillgängligt för alla

Hållbar effekt

Lösamt



LEDARUTVECKLING

*Chefer och
förändringsledare*

Ger chefer fungerande
metoder och verktyg
anpassade för högt
omställningstryck!

Programmet som kraftfullt
bidrar till både din utveckling
och verksamhetens

Ledarutvecklingsprogram

Programstart:

8-9 december (Stockholm).

Metoder, teori, inspiration,
feedback, Action Learning.

Tre etapper, totalt 5 dagar.

Pris: 28 000 exkl moms.

MER INFORMATION OM FYRARUMMAREN?

Workshops

Prova-på-halvdagar:

Pris: 950 kr + moms.

Frukostseminarier:

Pris: 100 kr + moms.

Lär känna Förändringens fyra rum.

3/11 Sthlm, 26/11 Örebro, 2/2 Sthlm,

5/3 Skara, 25/3 Göteborg

Snabbguide till Fyrarummaren.

Stockholm den 18/11, 4/12, 8/1



Eva Widegren

eva.widegren@andolin.com



Bengt Lindström

bengt.lindstrom@andolin.com



Över 200 certifierade användare i Sverige - beredda att stödja dig och din verksamhet

Ander & Lindström AB

Förändringens fyra rum

Drottninggatan 55, 111 21 Stockholm. 08 - 677 00 30.

570 Lexington Avenue, 20th Fl. NY, NY 10022. USA. (+1) 212 838-2781.

www.andolin.com • info@andolin.com

En fjärdedel av SVENSKA FÖRETAGLEDARE osäkra på vad som skapar LÖNSAMHET I FÖRETAGET

Av 7200 intervjuade företagsledare i 36 länder svarar 23% "vet ej" på frågan vad som är det mest framgångsrika initiativet för att öka lönsamheten. Inget annat land har så stor andel "vet ej"-svar, visar de nya resultaten i Grant Thornton-rapporten. Produktinnovation är det vanligaste lönsamhetsskapande initiativet globalt sett, men bara nio procent av de svenska företagen tror på innovation som en väg till förbättrad lönsamhet. Istället fokuserar de svenska företagen på att minska kostnaderna.

Grant Thornton-undersökningen 2009 visar att produktinnovation ses av företag runt om i världen som det mest framgångsrika initiativet för att öka lönsamheten. Av de totalt intervjuade 7200 företagsledarna i 36 länder säger en femtedel att produktinnovation är det mest framgångsrika initiativet för öka lönsamheten. Men i Sverige står inte produktinnovation högt i kurs. Bara nio procent av de svenska företagen anser att detta är den bästa vägen till lönsamhet. Därmed är Sverige tillsammans med Thailand det land som sätter lägst tilltro till produktinnovation som en lönsamhetsskapande åtgärd.

Det som utmärker de svenska företagen är att de i högst utsträckning faktiskt inte vet vilken som är den mest effektiva åtgärden för att skapa lönsamhet i bolaget. Hela 23 procent svarar "vet ej" på frågan. Inget annat land är tillnärmelsevis lika osäkert som Sverige i detta fall. Närmast kommer danskarna, där 10 procent av företagen inte vet.

De fem vanligaste åtgärderna för att skapa lönsamhet som svenska företag nämner är:

- Minskade kostnader 17%
- Prisstrategi 15%
- Strategiska investeringar 12%

- Ny ledningsstruktur 11%
- Produktivtetsöversyn 4%

Italien och Kina för innovation
Produktinnovation rankades högst av företagen i Italien, där 39% angav detta som det mest framgångsrika sättet att nå lönsamhet. Italien följdes närmast av Kina och Nederländerna – båda 32% (9%).

- I en lågkonjunktur är det naturligt och nödvändigt att man försöker kostnadseffektivisera, men företag bör också tänka offensivt och säkra sin framtida konkurrenskraft genom innovation, säger Peter Bodin, vd på Grant Thornton. Innovation behöver inte bara innebära nya produkter eller tjänster. Innovation handlar också om att göra affärsprocesser mer effektiva och hitta nya sätt att nå marknaden. Svenska företag behöver generellt sett se över sina beslutsunderlag genom att t.ex. effektivisera sin rapportering. Att nära en fjärdedel inte vet vad som skapar lönsamhet i deras företag innebär att man måste jobba med den interna rapporteringen och skapa relevanta underlag.

Grant Thornton ger följande tips till företag som vill använda innovation som ett medel att ta sig ur krisen:



- Se över vad som är företagets kärnverksamhet och se vilka innovationer som skulle kunna stärka den
- leta efter nya möjligheter som den ekonomiska krisen skapat
- avsätt resurser för innovation
- skräddarsy befintliga produkter och tjänster efter nuvarande marknadsförhållanden
- var öppen för idéer – uppmuntra din personal att komma med förslag
- samarbeta med kunder och leverantörer för att utveckla nya idéer
- utvärdera innovativa processer och affärsmodeller, utöver produkter och tjänster, för att förbättra effektiviteten.

Om Grant Thornton-rapporten

Undersökningen har gjorts under oktober-november 2008 med 7200 företagsledare till privatägda företag i 36 länder. I Sverige har 400 medelstora företag mellan 50-500 anställda intervjuats. Undersökningen genomförs av Experian Business Strategies Limited. Undersökningen startade ursprungligen 1992, då med europeiskt fokus, men är sedan 2003 global. För varje genomförd intervju donerar Grant Thornton International \$5 till UNICEF.

Hallå där,

Eva M Torsson, VD på Sauf, Sveriges auktoriserade utbildningsföretag, en branschorganisation för kommersiella utbildningsföretag med 63 medlemsföretag och som bland annat jobbar för att höja den generella standarden i branschen med hjälp av en auktorisering.

Hur ser den tydligaste trenden på utbildningsmarknaden ut just nu?

- Allt fler kunder är nog med att kunna säkerställa kvaliteten på den utbildning de köper in. I dag är man mer noggrann med att vi behöver en specifik kompetens det är mer en behovsstyrd. Allt fler företag lyfter också utbildning högre upp på den strategiska agendan, vilket innebär att man börjar betrakta utbildning som ett strategiskt område i större utsträckning än tidigare. Ytterligare en intressant trend är att kompetensutveckling blir allt

mer behovsstyrt och att flexibla leveranssätt sprider sig. Det innebär att exempelvis coaching, e-learning och seminarier kan varvas på en och samma kurs, vilket är vanligt idag.

Hur kommer det sig att ni har introducerat en auktorisation för utbildningsföretag?

— Fram till 2008 var auktorisationen frivillig för våra medlemmar, men sedan ett år tillbaka är den obligatorisk. Eftersom utbildning bara kan värderas i efterhand så måste kunderna veta att de företag de anlitar är seriösa och håller god kvalitet. De måste också kunna lita på att företaget har bra rutiner om de inte blir nöjda med utbildningen. Auktorisationen är ett sätt att höja kvalitetsnivån och eliminera oseriösa aktörer.

■ ANNIKA WIHLBORG



OUTPLACEMENT

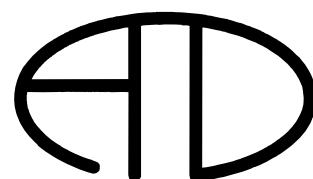
En smart väg till nytt jobb

Vi står för personlig vägledning byggd på genuin metodik och lång erfarenhet



Tiden fram till ny uppgift i arbetslivet förkortas väsentligt genom de metoder som används i vårt program. Insatsen möjliggör också en positiv karriärutveckling samt bidrar till att den arbetssökande mår bra under tiden fram till en ny anställning.

Vi är en samtalspartner med lång erfarenhet från olika branscher och befattningar i näringslivet. Vi tar fasta på individuella förutsättningar och tar tillsammans fram det bästa ansökningsmaterialet. Vi förbereder och tränar anställningsintervjuer med videoinspelning, som genomförs av externa representanter från näringslivet. Vi finner tillsammans jobben som inte syns på marknaden. Vi tillhandahåller arbetsplats och administrativ service i företagsmiljö, ställer krav och är delaktiga i personens sökprocess. Vi stöder, leder och följer upp.



Andersson & Dorsch

Outplacement för arbetsgivaren

- Underlättar avvecklingsbeslut då personen får aktiv hjälp till ny befattning
- Arbetsgivaren kan ägna sig åt den kvarvarande organisationen
- Bra renommé internt och externt
- Anpassat individuellt program för alla nivåer i organisationen

Outplacement för den anställda

- En snabb och trygg väg till ny karriär
- Vi ställer krav som leder till strukturerade aktiviteter
- Insikt om starka och svaga sidor
- Aktiv ledning och stöd under programmets gång – mentorskap

"Bli en bra chef"

Vi arbetar även med professionellt mentorskap för moderna ledare

www.ando.se
08-728 00 80 / 040-611 45 80

Varselvågen

har nått cheferna

Allt fler företag är beredda att lägga såväl tid som pengar på att köpa in outplacement-tjänster. Att sköta uppsägningar snyggt är viktigt, inte minst för att vårda och måna om företagets varumärke och rykte som arbetsgivare. Genom att erbjuda avskedade medarbetare professionell hjälp att ta sig vidare till nästa steg i karriären så stärks omvärldens och de kvarvarande medarbetarnas bild av att företaget tar hand om och är mån om sin personals bästa.

- Använd dig av all kunskap du har om svåra samtal när du tvingas säga upp medarbetare, även om uppsägningen har en logisk förklaring, exempelvis sviktande marknadsunderlag eller minskad efterfrågan. Var tydlig och bekräfta att budskapet verkligen nått mottagaren. Lämna inte rummet förrän ni har bokat ett uppföljningsmöte, säger Tomas Anderson, som tillsammans med Michael Dorsch driver konsultföretaget Anderson & Dorsch, som specialiserar sig på outplacement.

Utbudet av outplacementföretag har ökat de senaste åren, vilket gör det svårare för företag att navigera på marknaden och hitta rätt leverantör. Michael Dorsch tips till den som står i begrepp att anlita ett outplacementföretag är att man ska ta alla garantier om att de, med hjälp av sitt nätverk, kan ordna jobb inom en viss tid, med en stor nypa salt. Hittills har vi inte sett någon som kunnat hålla ett sådant löfte. Ett sådant löfte kan också invagga varslade personer i en falsk trygghet som gör dem mindre benägna att aktivera sig själva i jakten på ett nytt jobb.

Välj outplacementleverantör med omsorg. När efterfrågan minskar i rekryteringsbranschen så väljer många rekryterings- och bemanningsföretag att skifta fokus till outplacement. De hanterar ofta större personalgrupper och många av dem är varken specialister eller har särskilt lång erfarenhet av outplacement. Beroende på vilken typ av personal som ska omplaceras så krävs olika typer av kompetens. Stora leverantörer och grupplösningar kan vara ett alternativ när större personalgrupper varslas samtidigt, medan specialister och chefsroller ofta kräver individuell specialistrådgivning.

- Eftersom vi alltid arbetar med två konsulter för varje enskild klient bidrar detta till större dynamik i processen. Vi avlöser varandra genom att hantera olika delar av processen och kompletterar varandra



med våra olika personligheter och varierande bakgrunder. Vi lägger också ner mer tid och engagemang i varje individ än vad som är praxis i branschen, säger Michael Dorsch.

- För den anställde handlar outplacement till stor utsträckning om att komma till insikt om egna styrkor och svagheter och vad man vill göra i framtiden. Många är ledsna och väldigt besvikna. Då är det bra att ha oss att bolla med speciellt eftersom vi är en neutral partner som kan leda dem i sitt resonemang. I början handlar det ofta om att "paketera" sin story för att känna sig komfortabel när man berättar för andra att man slutat. Storyn är även viktig för att få andra att förstå hur de kan vara till hjälp med tips om jobb på marknaden, säger Tomas Andersson.

■ ANNIKA WIEHLBORG



Läkare och journalist i ny bok: "Organisationen väljer sin sjukfrånvaro"

En organisation väljer sin sjukfrånvaro. Den tesen driver företagsläkaren Birger Rexed och Journalisten Anders Lugn i sin senaste bok Lönsam Hälsosam Lyckosam (Ekerlids Förlag).

- Den biologiskt och medicinskt motiverade sjukligheten ligger på mellan två och fyra procent av arbetstiden, säger Birger Rexed. Sjukfrånvaron är väsentligt högre, ofta mellan åtta och tio procent. Till stor del består den av sjukdom skapad av att människor får dåliga förutsättningar på jobbet.

Birger Rexed och Anders Lugn arbetar med det främjande förhållningssättet. Det innebär att man lägger mer energi på att främja det som är friskt och bra, mindre energi på att bekämpa det som är sjukt och dåligt.

- Det är alltid nödvändigt att bekämpa det sjuka, säger Anders Lugn. Men det ger ännu större effekt att främja det friska.

Författarna identifierar fem faktorer som skapar hälsa och lönsamhet:

- Tydliga, gemensamma mål.
- Främjande ledarskap.
- Främjande medarbetarskap.
- Främjande kommunikation.
- Främjande delaktighet.

Boken ger konkreta råd om vad man som personalchef och medarbetare kan göra för att öka frisknärvaron och därmed både motivationen och effektiviteten.



Boken innehåller flera praktiska fall – exempel på organisationer som vänt problem till framgång med hjälp av det främjande förhållningssättet. Praktiskt och läsvärt.

■ NIKLAS KNUTSSON

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



sauf
SVERIGES AUKTORISERADE
UTBILDNINGSFÖRETAG

Kvalitetssäkrar utbildningsbranschen

www.sauf.se
08-644 29 20

Svenska chefer har det svårt att resultatnirika sitt ledarskap.

Många svenska organisationer fokuserar på aktiviteter när man pratar med dem om målstyrning, att diskutera resultatstyrning är desto ovanligare. I en säljorganisation exempelvis pratar man ofta om att man ska uppnå ett visst antal affärer, men inte så mycket om exakt vilka resultat man förväntar sig. För att bli mer resultatorienterade krävs verktyg som styr mot detaljer för resultat och arbetssätt som hjälper chefer att vara insatta i sina medarbetare och hur man tillsammans når uppsatta mål.

Många chefer är otränade på att ge och få konstruktiv kritik.

-Chefer är ovana och medarbetare är överlag otränade på att ta och ge kritik och låter ofta också konflikträdslan styra, vilket gör att de undviker konfrontationer. Chefer välkomnar feedback, men när medarbetare inte vet hur de skall framföra sin kritik blir de osäkra och håller inne med de mest intressanta synpunkterna som verkligen skulle kunna förändra verksamheten. När medarbetare inte vågar ge konstruktiv kritik så försämras förutsättningarna för ett konstruktivt samarbete, enligt Göran Jaksch.

Konsensuskultur kan utgöra tidsödande hinder

Sverige sticker ut rejält från övriga Europa med sin konsensuskultur. Många svenskar är stolta över kulturen, men ibland kan den också förvandlas till en belastning eftersom det är tidsödande att ständigt behöva förankra och få ett godkännande för sina beslut från sina kollegor, säger Anders Liljeroos på Grid. Konsensuskulturen gör att det förekommer ledningsgruppsmöten då man lagt merparten av tiden och energin på att bekräfta varandra, snarare än att fatta konkreta beslut och driva mötet framåt. Det kan leda till att mötesdeltagarna efteråt inte vet vilka beslut som egentligen fattats, fortsätter Anders Liljeroos. Många känner på sig när våra möten blir

alltför ineffektiva, men man vågar inte sätta ner foten och kräva att mötesformerna blir mer strukturerade och resultatorienterade. Det är inte heller ovanligt att man väljer att sopa jobbiga frågor under mattan av rädsla för att behöva provocera genom att diskutera ett känsligt ämne, säger Göran Jaksch.

Våra direktörer skulle vinna mycket på att öka kraven på effektivitet.

-Tyvärr påverkas chefers oförmåga till konstruktiv kritik och det är vanligt att man delar upp även komplext ledningsarbete i mindre beståndsdelar för att "hinna med" allt på agendan. Det beror bland annat på att man vill undvika konflikter och upplever det som krångligt att behöva samarbeta snarare än att hantera ett eget delprojekt, säger Göran Jaksch.

-Ett sätt att komma ifrån den här typen av möteskultur är att öka gruppens självinsikt och att ställa krav på mötesdeltagarna. Ofta gör mötesdeltagare inga eller mycket små förberedelser inför ett möte och onödigt mycket tid går åt till att informera och sätta sig in i agendan. Den tiden hade istället kunna användas till att fatta ännu bättre beslut, säger Anders Liljeroos.

Öka självinsikten och släpp loss kraften i förbättrat samarbete i organisationen.

För att få ett förhållningssätt till ledningsgruppens kultur så kan det vara bra att anlita en extern konsult inte för att ta över processen utan för att hjälpa ledningen att skapa självinsikter att ta fram nödvändiga lösningar på problem.

- Vår metod minskar den utomstående konsultens inverkan på läroprocessen så



Anders Liljeroos och Göran Jaksch

att människor lär sig genom att undersöka och lösa problem som direkt påverkar dem. Vår självövertygande inlärning ger människor större ägande och engagemang för deras egna lösningar, ökat självförtroende och tilltro till sin organisations förmåga att förändras och växa, säger Göran Jaksch, konsult på Grid.

Om Gridmetoden:

Gridmetoden baseras på beprövade teorier om mänskligt beteende som överskrider kulturgränser och skapar innovation och önskan att förändra, ger tydlig styrning och en affärsmiljö som kännetecknas av energi, öppenhet, integritet och konstruktiv kritik. Grid finns representerade i sexton europeiska länder och data från projekten som genomförs i dessa länder samlas i en gemensam databas. Den ger tydliga signaler om skillnaderna mellan organisationskultur och arbetssätt i olika länder. Storföretag med verksamhet i flera Europeiska länder kan också göra intressanta jämförelser mellan sina kontor i olika länder. Vi hjälper våra kunder att kartlägga sina brister i organisation och kultur. En process som ofta kan vara både jobbig och smärtsam eftersom den blottar brister som man tidigare inte orkat eller vågat gå till botten med.

■ ANNIKA WIHLBORG

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.



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 stjäl 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 ann.age@boforssupport.saab.se så berättar hon mer.



SAAB

KOMPETENSANALYSER

grundade på marknadsdata ger HR-avdelningen tyngd

Tillgång till affärs- och produktionsdata är något en företagsledare ser som självklart för att framgångsrikt kunna leda en verksamhet. Att ha motsvarande information om verksamhetens human kapital är dock inte alltid lika vanligt.

Strategisk kompetensförsörjning - att utifrån ett strategiskt och marknads-mässigt perspektiv utveckla human kapitalet dvs medarbetarnas kompetenser och förmågor - är ett av de viktigaste sätten att stärka sin konkurrenskraft, menar Malin Schmidt, VD på Comaea som utvecklar verktyg som gör att företag enkelt kan arbeta med strategisk kompetensstyrning.

- En förutsättning för att arbetet med att förvalta och utveckla human kapitalet skall lyckas, är dock att det tar utgångspunkt i de marknadsutmaningar företaget står inför. Att kunna förse linjechefer och företagsledning med analyser baserat på riktiga

data om medarbetarnas kompetenser gör att HR-funktionen verkligen kan fungera som en strategisk aktör i företaget. Fokuserar man dessutom kompetensanalyser på det som är direkt affärskritiskt blir det hela mycket

intressant för linjechefer som ett effektivt verktyg i det operativa ledararbetet, säger Malin.

Comaea startades 2007 i Stockholm och finns numera i såväl Europa som Asien. Företaget grundades med utgångspunkt i att de flesta verktyg och system som syftar till att hantera personal och medarbetare är av administrativ karaktär. Comaea utvecklade ett verktyg med ambitionen att kunna förse företagsledningar med strategiskt viktig information som tydliggör och kartlägger företagets humanresurser. Comaea är helt



Malin Schmidt

webbaserat och lätt att börja använda utan omfattande konsultinsatser.

Swedish Match ökar sin innovationskraft genom kompetensanalys

Comaea har bland annat arbetat med Swedish Match, vars Smokefree division siktar på att utveckla och stärka sin innovationskraft.

- Det här är ett bra exempel på hur ett företag har varit extremt duktiga på att identifiera vad som är viktigt för att de skall lyckas på marknaden, och där just innovationskraft blir en allt väsentligare framgångsfaktor säger Malin.

Baserat på sin kunskap om marknaden och konsumenter har Swedish Match identifierat vilka nyckelkompetenser och roller som krävs för att man skall lyckas nå sina mål. Syftet är inte bara att uppnå en kortare "time-to-market" utan att även förstärka det kreativa och innovativa företagsklimatet. Swedish Match har använt Comaeas metodik och verktyg för att identifiera sina strategiskt viktiga kompetenser och färdigheter på såväl grupp- som individnivå och det har gjort att processen har gått snabbt och



Några av Comaeas medarbetare i färd med att utveckla konceptet för nya marknader.

smidigt. Arbetar man i tillägg med detta som bas för olika "Return-On-Investment" analyser så kan man direkt påvisa affärsnyttor och tydliga resultat av utvecklingsinsatser. Därmed kan HR funktionen enkelt tydliggöra sitt bidrag till ökad lönsamhet och tillväxt, säger Malin.

Ökad effektivitet parat med bättre arbets-klimat

Strategiskt kompetensarbete har många syften. Det kan utgöra underlag när en organisation skapar strategiska planer, identifiera nyrekryterings-behov och rätt profiler, sätta samman bra team men också som underlag för medarbetarsamtal och målstyrning av grupper och individer. Det är också ett effektivt sätt att identifiera underutnyttjad kapacitet och outnyttjad kompetens som finns i organisationen. Inför omorganisationer blir det lätt att göra simuleringar och konsekvensanalyser.

- Medarbetare får dessutom möjlighet att synliggöra sin kompetens vilket lägger grunden till att man kan ta ansvar för sin utveckling, något som i sin tur bidrar till mer motiverade och engagerade medarbetare; vilket som naturligtvis är en av de viktigaste framgångsfaktorerna för alla företag. Sist men inte minst vill jag gärna betona att vår erfarenhet är att det här arbetet bidrar till att skapa ett öppet och årligt arbetsklimat eftersom förväntningar och mål för såväl grupper som individer tydliggörs. Analyser och beslut baseras på fakta och information som finns tillgänglig för alla berörda. Det sistnämnda skapar trygghet, säger Malin.

KompetensMässan

2009

STOCKHOLM & GÖTEBORG

World Trade Center, Stockholm 10-11 november — Scandic Crown Hotel, Göteborg 26 november



Urban Bäckström



Gunilla Masreliez-Steen



Göran Adlén



Mia Törnblom



Therese Albrechtson



Elisabeth Gummesson



David Eberhard



Ahlgren & Henningsson



Thomas Lundqvist



Olof Röhlander



Fredrik Praesto



Susanne Pettersson



Georg Frick



Lena Ahlström och
Rikard Wolff



Kay Pollak



Benny Haag



Emma Pihl



Stefan Sebö

KompetensMässan arrangeras av KompetensGruppen, 08-20 21 10

www.kompetensmassan.se

UTSTÄLLNING OCH WORKSHOPS

Besök KompetensMässans utställning med kostnadsfria workshops.

Tisdag 10 november

Comaea

10.00-10.30 Strategiskt kompetensarbete i praktiken

Statens Pensionsverk

10.00-11.00 SPV förenklar pensionshanteringen för statliga arbetsgivare!

KompetensGruppen Partner

11.00-11.30 Ett steg till

Coachutbildning Sverige AB

11.00-11.30 Coaching enligt Cajsa Warg

Empatica

12.00-12.30 Kognitiv Coaching – ta din coaching till en ny nivå

Statens Pensionsverk

13.00-14.00 SPV förenklar pensionshanteringen för statliga arbetsgivare!

Enlight KS

13.00-13.30 Värdebaserad kompetensutveckling - hur kopplar vi utbildning till mätbara nyckeltal och aktiviteter i organisationen?

Life and Career

14.00-14.30 Team- och Chefscoaching

Statens Pensionsverk

15.00-16.00 SPV förenklar pensionshanteringen för statliga arbetsgivare!

P & L Nordic AB

15.00-15.30 Höj rätt kompetens och öka effektiviteten – Strategisk kompetensarbete

Apoteksakademin

16.00-16.30 Hälsosamma organisationer

SAUF

16.00-16.30 Kvalitetssäkra utbildningsköp

Naseem Quraishi-Larsson & Sara Zommodi

17.15-18.15 Mångfald ger innovationskraft

Onsdag 11 november

Andros Utbildningsdesign

09.00-09.30 Bästa formen för lärande är naturlig, enkel och intuitiv

Ecotec

10.00-10.30 Proffsiga möten

Statens Pensionsverk

10.00-11.00 SPV förenklar pensionshanteringen för statliga arbetsgivare!

Structogram

11.00-11.30 Genen - nyckeln till människoskänedom

Statens Pensionsverk

12.30-13.30 Repetition SPV förenklar pensionshanteringen för statliga arbetsgivare!

P & L Nordic AB

12.00-12.30 Höj rätt kompetens och öka effektiviteten – Strategisk kompetensarbete

Leapfrog AB

13.00 - 13.30 Motivationsprofilen med live coaching

Apoteksakademin

14.30-15.15 Filosofera om hälsa

Unionen

15.30-16.15 Vem styr din kompetensutveckling

Humanity AB

15.30 - 16.00 Ledarskap under kris

The Open University, MBA

16.30-17.15 The Open University Global MBA: Your move from Management to Leadership / The Open University Global MBA - Ta steget från Chef till Ledare

Några av utställarna 2009

Se uppdatering www.kompetensmassan.se



VÄLKOMMEN TILL KOMPETENSMÄSSAN 2009!

KompetensMässan i Stockholm är sedan 1990 Sveriges största och viktigaste forum för kompetensutveckling inom Ledarskap, Personal- och Affärsutveckling

Här samlas varje år personalchefer, utbildningsansvariga, företagsledare, kompetensutvecklare med flera för att utbyta erfarenheter och ta del av det senaste inom sina områden.

KompetensMässan består av en utställningsdel med ett 70-tal utställare, ett omfattande seminarieprogram samt en mängd mäsaktiviteter som lanseringar, "interaktiva workshops", presentation av nya böcker, aktuella debatter, frukostmöten, mingel och fest.

Press, radio och tv besöker gärna KompetensMässan för att rapportera om de senaste trenderna. Genom åren har mässan besökts av drygt 200.000 yrkesverkssamma personer.

KompetensMässans strategiska läge i World Trade Center, mitt i centrala Stockholm, nära till SLs bussar, tunnelbanor, flygbussar och tåg förenklar besöket.

Årets KompetensMässa innehåller flera nyheter. För dig som kommer utanför Stockholm erbjuder vi olika paketlösningar med hotellövernattning, seminarier och kvällsevenemang, se www.kompetensmassan.se

Vi gör även KompetensDagen i Göteborg den 26 november på Scandic Crown Hotel. Se information längre fram i tidningen.

Mässan ger dig möjlighet att skräddarsy din och dina medarbetares kompetensutveckling genom seminarier, utställning och mäsaktiviteter.

Upptäck KompetensMässan du också!

Välkommen!

Anders Åkerman

VD KompetensGruppen



VÄLKOMMEN TILL SEMINARIERNA!

Jag är stolt och glad över att få presentera årets seminarieprogram som innehåller flera intressanta ämnen inom kommunikation, chefskap, hälsa, arbetsmiljö, ledarskap, personlig framgång, innovationskraft, entreprenörskap, systematisering och personaljuridik.

Idén med KompetensMässan är att hela personalgruppen har möjlighet att delta i olika seminarier och sedan förmedlar sina erfarenheter och nyvunna kunskaper, när man är åter på arbetsplatsen. Alla deltagare som önskar får ett kompetensintyg efter varje seminarium.

Seminarierna förmedlar ny kunskap, verktyg och konkreta råd som direkt går att applicera på den egna arbetsplatsen. I flera av seminarier ingår en bok till varje deltagare. Håll utkik efter boksymbolen!



På www.kompetensmassan.se finns hela KompetensMässans program både för Göteborg och Stockholm. Där finns även utökad och fylligare text till seminarierna.

KompetensMässan erbjuder ett förmånligt system genom att du i god tid kan köpa "seminariepaket" med differentierat antal seminarier i olika priskategorier. Programmet för Stockholm finns presenterat på sid 4-7 och för Göteborg på sid 8. Du bokar seminarier på sid 7 för Stockholm och Göteborg eller går in på www.kompetensmassan.se.

Välkommen att ta del av seminarieprogrammet

Emilie Nilsson
Programansvarig

PRAKTISK INFORMATION OM KOMPETENSMÄSSAN I STOCKHOLM

Datum: 10 - 11 november 2009

Plats: World Trade Center, Stockholm

Adress: Klarabergsviadukten 70, alt. Kungsbron 1

Öppettider:

Utställning 10 - 11 november 10.00 - 18.00

Seminarier 10 november 09.00 - 19.30

Seminarier 11 november 09.00 - 17.00

Kommunikationer till World Trade Center

World Trade Center vid Cityterminalen är knutpunkten för Arlandabanan, Brommaflyget och SJ:s bussar. I anslutning till huset finns även samtliga X2000, fjärrtåg, pendeltåg och tunnelbanelinjer. Taxistation finns vid Arlandabanan.

Entréavgift:

Entréavgift till utställningen är 150:-. Vid köp av seminarier ingår entréavgiften till utställningen. Biljetten kan köpas i förväg eller lösas vid utställningens entré.

Vad ingår i biljetten till utställningen?

Utställning samt utställarnas produkt- och företagspresentationer i form av workshops. Se utställare och programpunkter: www.kompetensmassan.se

KOMPETENSMÄSSANS SEMINARIEPROGRAM

Hur beställer jag och bokar seminariebiljetter?

Beställning: Gå in på www.kompetensmassan.se och beställ det antal seminariebiljetter, företagskort som du önskar. Har du inte internet eller e-postadress gå till talongen på sid 7, fyll i och skicka eller faxa den till KompetensGruppen så kontaktar vi dig. Företagskortet är inte personliga utan kan användas av en eller flera personer eller överlåtas till annan person. Byte av seminariebiljett på webben kan göras i mån av plats. Anmälan är bindande. Faktura och bekräftelse skickas direkt när beställningen kommit oss tillhanda. Uppge fakturaadress, beställare, kostnadsställe etc.

Du som är beställare får ett personligt mail med användarnamn och lösenord för att gå in på www.kompetensmassan.se och välja seminarier och skriva ut dina biljetter på din egen skrivare.

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

Webb: www.kompetensgruppen.se

Kompetensmässan: www.kompetensmassan.se

SEMINARIEPROGRAM 2009 - TISDAG 10 NOVEMBER

Chef, HR & Ledarskap

KL. 09.00–11.00	Nr 1 - Hållbara chefer -nästa generation ledarutveckling Gunnilla Masreliez-Steen  Dagens chefer är stressade, mår dåligt och går i väggen. Varför? De ser och förstår inte sammanhanget de skall fungera i. Utan helhet blir jobbet lätt meningslöst. Denna blick är samtidigt ett budskap om hur man löser chefernas dilemma. Antonovskys KASAM, Hanterbarhet, Begriplighet och Meningsfullhet har legat som grund för programmet "Hållbara chefer". <i>Gunnilla Masreliez-Steen ägare och grundare av Kontura International</i>	Nr 2 - Kommunikativt ledarskap i värdeskapande nätverk  Sven Hamrefors I dagens samhälle är allt fler verksamheter involverade i värdeskapande nätverk. I en sådan miljö fungerar inte längre traditionellt ledarskap, ledningen måste fokuseras på att utveckla företagets förmåga att förmedla sin ideologi samt sin förmåga att kommunicera med många aktörer i en bred kontext. Seminariet förmedlar ett perspektiv på det kommunikativa ledarskapets väsen. <i>Sven Hamrefors är professor i innovation vid Mälardalens Högskola</i> <i>Bokseminarium i samarbete med Norstedts Akademiska Förlag.</i>	Nr 3 - Ett prisat hållbart arbetsliv -Så gör Posten Marie Hallander-Larsson och Angelica Björkbom  Vill du ha konkreta tips på hur man kan skapa en framgångsrik och hälsosam organisation där arbetsuppgifterna ofta är tunga och krävande? Seminariet tar upp hur Posten, ett företag med över 1000 arbetsplatser och 34 000 medarbetare, arbetar för att skapa medarbetare som håller ett helt arbetsliv. <i>Marie Hallander Larsson Årets HR-chef, personaldirektör Svedbank och tidigare personaldirektör Posten AB. Angelica Björkbom, Årets pris för Hälsofrämjande Ledarskap, chef Hälsa Posten AB.</i>	Nr 4 - Riskbruksprojektet -Ett nytt sätt att tidigt upptäcka och åtgärda alkoholproblem på en arbetsplats Ulric Hermansson, Björn Fredriksson, Tina Vass  För arbetslivet finns nu en metod som upptäcker och åtgärdar begynnande alkoholproblem. Den går ut på att i samband med olika hälsoundersökningar ställa frågor, erbjuda blodprov och ge råd om alkohol i relation till egna konsumtionsvanor. Den leder till att en förhöjd och riskabel alkoholkonsumtion minskar, upplevs inte som känslig och är kostnadseffektiv. <i>Ulric Hermansson Karolinska Institutet, Björn Fredriksson Alvi, Tina Vass AB Previa</i>
Tid för lunch samt möjlighet att besöka mässans workshops och utställare.				
KL. 13.00–14.30	Nr 21 - Mod och integritet för beslutsfattare  Annika Ahlgren och Lena Henningsson Med vilken professionalitet verkar styrelsemedlemmarna för bolagets bästa? Låt andras erfarenheter komma dig till godo och inspirera dig till insikter kring det mod och den integritet som förväntas av dagens och framtidens beslutsfattare. <i>Annika Ahlgren och Lena Henningsson, bägge med lång cheferfarenhet inom näringslivet, har tillsammans skrivit boken Professionellt Styrelsearbete – om samspel och integritet som vägar till framgång.</i> <i>Bokseminarium i samarbete med Norstedts Akademiska Förlag.</i>	Nr 22- Lean Administration -Systematisera det sunda förnuftet  Linus Larsson Det handlar om kontinuerliga förbättringar och att ta bort alla former av spill. Du ska inte jobba hårdare, utan smartare för att uppnå en välbalanserad verksamhet, öka kundvärdet, skapa större engagemang och en ökad trivsel bland medarbetarna. Låt dig entusiasmeras av kraften i att systematisera det sunda förnuftet. Gör mindre, åstadkom mer. Idag ska vi göra ett bättre jobb än igår! <i>Linus Larsson, Partner i PA Consulting Group, författare.</i> <i>Bokseminarium i samarbete med Liber</i>	Nr 23 - Lönesamtal, lönekriterier och grundkraven i anställningar  Georg Frick Individuell lönesättning har tillämpats under många år. I samband med pågående finanskris har röster hörts för att helt slopa prestationsbaserade löner. Många verksamheter ställer frågan om individuell lön är framgångsrikt, leder det till bättre verksamhet? Vad ska/vad ska inte lönesättas? Hur ska chefen förhålla sig inför de formella grundkraven i anställningen? <i>Georg Frick utbildare och arbetsgivarkonsult inom frågor om lön och arbetsrätt.</i>	Nr 24 - Ingen tar skit i de lättkräntas land  David Eberhard Blir vi mer lättkränkta när ingen kränker oss? I takt med att vi fått allt säkrare och mer moderna arbetsplatser verkar det nästan som att invånarna passar på att anmäla allt istället för att vara tacksamma över att vi har det bättre än någonsin. Inte ens en global finanskris har lett till att människor svälter eller behöver bli hemlösa. Ju fler rättigheter vi har ju mer vill vi ha. Vad beror detta på? <i>David Eberhard överläkare Danderyds sjukhus.</i> <i>Bokseminarium i samarbete med Prisma.</i>
KL. 15.30–17.00	! Se utställare och övriga programpunkter, www.kompetensmassan.se			
KL. 18.00–19.30	Nr 41 - Revir och ledarskap  Bo Ahrenfeldt Vi känner alla till dem, vi har alla drabbats av dem och vi deltar alla i dem; reviren. Vi människor betraktar oss som den högt utvecklade arten i kosmos - men inte desto mindre har vi ett djuriskt förflutet, som liksom vår hjärna ibland spelar oss ett spratt. Det gör revir till ett synnerligen intressant område för chefer och ledare. Seminariet deltagare får boken Revir och Ledarskap. <i>Bo Ahrenfeldt är läkare och psykiater och grundare av Institutet för Liv och Arbete.</i>	Nr 42 - Förnuft och känsla! -en oslagbar kombination för effektiv kommunikation  Barbro Fällman Hur anpassar jag mitt budskap till målgruppen? Vad avgör om jag når fram med mitt budskap? Finns det genvägar för att nå framgång som talare och samtalspartner? Är god kommunikation något medfött hos vissa människor? Detta är några frågor som Barbro Fällman kommer att besvara under sin föreläsning. Ni får tillfälle att lyssna till en av Sveriges främsta experter inom området retorik och kommunikation. Seminariet kommer att beröra era sinnen, hjärnor och hjärtan. Med många användbara och praktiska tips samt underhållande exempel kommer Barbro att fånga er uppmärksamhet så att ni får en snabblekton i antikens retoriska historia.	Nr 43 - Låt dig hjärnberikas! Jenny Åkerman och Gabriella Wejlid  Kom och träna din hjärna! Genom att använda hjärnan på rätt sätt kan den både prestera bättre och ha roligare. Här presenteras flera användbara och underhållande övningar. Du får en uppgradering i både din inneboende kreativitet och din förmåga att minnas. Smarta minnesknep, nya tankebanor och idéföden. Lämna seminariet fräsch och spänstig i hjärnan! <i>Jenny Åkerman och Gabriella Wejlid har skrivit böckerna "Ja tack, Hjärna!" och "Mer än Hjärna!"</i>	Nr 44 - Compensation & Benefits -ett seminarium för icke-specialister Arne Genschou  En genomgång hur man kan - och kanske bör - arbeta med "Compensation & Benefits" för att bidra till att företaget effektivt utvecklas mot sina mål. En annan viktig aspekt är formerna för detta arbete och beslutsfattande. Corporate governance och den bevakning företag är utsatta för ställer andra krav än förr. Arne Genschou har en stor erfarenhet inom detta område, senast som VD för Watson Wyatt AB. Han går igenom och diskuterar kring dessa frågor med er

KOMPETENSMÄSSAN, WORLD TRADE CENTER, STOCKHOLM

Kompetensutveckling, Utbildning & Personlig utveckling

KL. 09.00–11.00	Nr 5 - Tankens kraft Kay Pollak  Lyssna till ett seminarium fyllt av insikt, skräck och livsbejakande kunskap. Du får lära dig olika tekniker för att skapa ett arbetsklimat där människor trivs och utvecklas. Lära dig att oftare kunna välja glädje, att ändra negativa tankar och att se möjligheter. Lär dig att växa som människa och välja glädjen. Kay Pollak är författare och regissör. Skapare av den Oscarsnominerade filmen "Så som i Himmelen".	Nr 6 - Hur ska du lyckas i den nya superekonomin? Göran Adlén  Efter ett oväder kommer sol. Efter en lågkonjunktur kommer högkonjunktur. Den här högkonjunktursen som kommer nu har alla möjligheter att bli en riktig superekonomi. Men frågan är hur just du ska bli en vinnare? Detta är ett underhållande seminarium som syftar till reflektion, inspiration och att skapa massor av energi samt pekar på möjligheterna hur du och ditt företag ska lyckas. Göran Adlén en av Sveriges mest anlitade föreläsare och trendanalytiker	Nr 7 - Mobbing på arbetsplatsen och konsten att slå tillbaka Kristina Östberg & Lasse Eriksson  Mobbing på jobbet? Ta revansch med kognitiv beteendeterapi. Här får du konkreta verktyg så du lär dig hålla mobbaren ifrån dig. Seminariet ger dig kunskaper om vad som är mobbing, vilka strategier mobbaren använder, vilka miljöer som öppnar för mobbing och vad man ska göra som utsatt, chef, arbetsgivare eller som arbetskamrat. Kristina Östberg är leg. psykoterapeut (KBT) och chefscoach. Lasse Eriksson är artist och författare.	Nr 8 - Drömmen om Antarktis Arne Mårtensson  Vad får en person att lämna sju av Sveriges finaste styrelseuppdrag för att segla jorden runt under tre år med sin fru? Att lämna en bostad på 500 kvm för en på 30? Svaret är en mycket stark längtan att en gång i sitt liv få segla jorden runt och få se Antarktis på egen köl. Även för en karriärstark kan drömmen ta överhanden till slut. Boken "Vid nytt roder - med Yaghan till Antarktis, Patagonien och Söderhavet" ingår i seminarieavgiften.
	OBS! Seminarium 6 går mellan 09:00-10:30			
	Tid för lunch samt möjlighet att besöka mässans workshops och utställare.			
	Nr 25 - Ta fram kraften inom dig Susanne Pettersson  Vad är det som gör att vissa människor både mår och presterar bra, att de lyckas nå dit de vill och har det bra under tiden? De tre viktigaste faktorerna är att de helt enkelt har bestämt sig, de kan försätta sig i bra tillstånd och de har balans. Lär dig konsten att ta fram kraften inom dig! Susanne Pettersson är kommunikolog och värenomnerad konsult inom förändringsarbete på individ-, team- och organisationsnivå.	Nr 26 - Bli en vinnare i din egen tävling Emma Pihl  På ett inspirerande och känslomässigt sätt får du framgångsreceptet för att förändra och uppnå vad du vill i ditt liv och i din yrkessituation. Seminariet vänder sig till högpresterare som vill ha verktyg för att utveckla dig själv till att, med glädje och välmående, komma ännu längre i karriären. Emma Pihl professionell coach, inspiratör och författare till flera böcker inom personlig utveckling. Bokseminarium i samarbete med Emma Pihl	Nr 27 - Hitta styrkorna - På tre minuter! John Steinberg  På mindre än tre minuter är det möjligt att ta reda på någon eller några centrala värderingar eller styrkor hos dig själv, din kollega eller hos någon annan om man vet vad man ska fråga efter och hur man ska fråga. Seminariet blandar korta föredrag med livedemonstrationer, parantal och träningsuppgifter. John Steinberg fil dr i pedagogik och författare till ett 40-tal uppmärksammande böcker om ledarskap, kommunikation, värderingar och lärande.	Nr 28 - Psykopater i arbetslivet Lars-Olof Tunbrå  Psykopater orsakar i alla sammanhang kaos, mänskligt lidande och ekonomisk skada. Seminariet bygger på djup kunskap om problemet och är baserat på flera autentiska fall. Du får grundläggande kunskaper om hur man kan upptäcka psykopater samt hur man kan agera för att fånga upp dem i arbetssituationer. Lars-Olof Tunbrå chefsrekryterare, VD för International Search Partners samt författare till boken "Psykopatiska chefer - lika farliga som charmiga" OBS! Seminarium 28 går mellan 13:00-15:00

KL. 13.00–14.30	Nr 35 - Mera självkänsla - Vikten av en god självkänsla på arbetet och hemma Mia Törnblom  Det går på ett enkelt sätt att träna upp självkänsla, självkänsla är precis som fysisk kondition en färskvara. Under detta seminarium visar Mia Törnblom på ett enkelt sätt hur våra tanke-mönster och omedvetna reaktioner påverkar hur vi mår, det vi gör och det vi uppnår – och vad vi kan göra för att förändra det. Mia Törnblom författare och en av Sveriges mest populära och anlitade föreläsare.	Nr 36 - E-arbete och e-lärande, vad är det?  REK – Riksföreningen för e-kompetens – rensar i djungeln av definitioner och buzzwords och försöker sätta en svensk, praktisk standard för begreppen. En panel bestående av experterna Kenneth Sundin, Smebox och ordförande i REK, Ingrid Lysell Smälänning, Innotine och Ulf Larsson, forskare Stockholms Universitet skapar ett underlag för en aktiv debatt med åhörarna. Moderator är utredaren Torbjörn Skarin från Metamatrix Seminariet arrangeras i samarbete med föreningen REK.	Nr 37 - God muntlig framställning - framtidens viktigaste verktyg - Ett seminarium som handlar om hur vi säger det vi säger Per Furumo och Kristina Vallin  Under seminariet introduceras du till ett grundläggande regelverk, en manual, som hjälper dig att känna trygghet och att leverera muntligt med maximal effekt i alla professionella talsituationer. Var för sig och i dialog berättar föreläsarna om det område som handlar om hur vi säger det vi säger. Per Furumo röstcoach och konsult Voice and Message, Kristina Vallin personaldirektör Tele2 AB.	Nr 38 - Ingenting är möjligt! - en berättelse om tre livsavgörande misslyckanden. Benny Haag  En självupplevd historia med mycket humor där katastrofer på det personliga planet faktiskt leder fram till insikten att vi har oändligt mycket större möjlighet än vi tror att påverka det som vi vanligen brukar kalla; resten av vårt liv. Benny Haag, leg. Skådespelare med tolv år på Dramaten, Regissör samt författare till boken "Makt, mod och motstånd"

Vilket blir Årets Kompetensföretag?

Nominera på:

www.kompetensmassan.se

TIDIGARE VINNARE:

År 2008 – Grand Hotell

År 2007 – Åhlens

År 2006 – Riksbyggen

År 2005 – Lyreco

År 2004 – Föreningssparbanken

År 2003 – Kinnarps

År 2002 – SOS Alarm

År 2001 – Statoi Detaljhandel

År 2000 – Volvo Personvagnar

År 1999 – Mc Donalds

KOMPETENSMÄSSAN ERBJUDER OLIKA PAKETLÖSNINGAR

FÖR DIG SOM BOR UTANFÖR STOCKHOLM

HOTELLÖVERNATTNING, SEMINARIER, LUNCH OCH KVÄLLSEVENEMANG

www.kompetensmassan.se
Eller ring oss på 08-202110

Utställning i hjärtat av World Trade Center

Besök mässans utställning och ta del av intressanta workshops och företagspresentationer. Du kan även passa på att lyssna på författare som presenterar sina nyutkomna böcker.




World Trade Center
Stockholm

SEMINARIEPROGRAM 2009 - ONSDAG 11 NOVEMBER

Chef, HR & Ledarskap

KL. 09.00-11.00

Nr 51 - Storartade ledare skapar attraktiva arbetsplatser

- de är Närvarande, Angelägna och Uttrycksfulla

Lena Ahlström och Rikard Wolff



Ledaren blir alltid betraktad och väldigt sällan får hon en ärlig återkoppling i vad omgivningen uppfattar och tycker. Att vara ledare är att alltid vara synlig och stå på en scen. Vad är rätt ledarskap för en storartad ledare och vad kan en ledare lära och träna

på från scenspråket för att vara genuint trovärdig och inspirerande.

Lena Ahlström VD och grundare Akademien för det Uttrycksfulla Ledarskapet AB, Rikard Wolff skådespelare.

OBS! Seminarium 51 går mellan 09:00-10:30

Nr 52 - Autentiskt Ledarskap

Susanne Bergeling



Ledare som vet vad de står för och agerar därefter är trovärdiga. Om de dessutom har slutkundens nytta i fokus och avväger egna, organisatoriska och slutkundens behov så är de autentiska ledare. Det låter enkelt. Låt oss vara ödmjuka för hur svårt det är i verkligheten. Under seminariet får du ta del av verktyg samt delta i övningar.

Susanne Bergeling driver sedan sju år tillbaka företaget Awallé. Kunderna återfinns i näringslivet och politiken.

Nr 53 - Vikten av att rekrytera rätt personer

Per Björklöv, Ulf Lillkrona, Felix Stroud Allen.



En felrekrytering kostar för ett stort svenskt statligt företag mellan 2-5 miljoner. I USA utför man tre olika kontroller vid anställningsförfarandet; Bakgrundskontroll, Alkohol- och drogvapor samt Hälsokontroll. Effektiva bakgrundskontroller finns nu tillgängliga i Sverige och används redan av flera stora företag.

Per Björklöv VD för DrugtestScandinavia. Ulf Lillkrona legitimerad läkare och Docent i Ortopedi. Felix Stroud Allen Europachef First Advantage.

Nr 54 - Måste man vara trevlig också?

Gillis Herlitz



Idag pågår stora och snabba förändringar, vilket påverkar våra stressnivåer och därmed våra relationer med kollegorna. Seminariet handlar om vad det innebär att vara människa bland andra människor på en arbetsplats där begrepp som förtroende, ansvar och kommunikationsförmåga är

centrala.

Gillis Herlitz är antropolog och Fil Dr i etnologi samt författare, föreläsare, handledare och utbildare.

Tid för lunch samt möjlighet att besöka mässans workshops och utställare.

KL. 13.00-14.30

Nr 61 - Kropp och röst - "En succé i repris"

Jimmy Meurling, Sophie Tolstoy Regen



En person kan ha hur spännande budskap som helst men om det inte låter och ser ut som om det hänger ihop, faller trovärdigheten och möjligheten att inspirera. Seminariet belyser praktiskt några av elementen i det egna kommunikationskonceptet SURF som gör det möjligt att bättre nå ut med sitt budskap.

Jimmy Meurling, rörelsepedagog och Sophie Tolstoy Regen, röstcoach båda skådespelare, från Akademien för det Uttrycksfulla Ledarskapet AB.

OBS! Seminarium 61 går mellan 10:30-12:00

Nr 62 - Stärk affärerna genom miljöarbetet

Richard Almgren



Klimatångest? Du kanske förstår att företaget måste ta till sig klimatfrågorna men inte riktigt vet vad som kan och behöver göras. Faktum är att med enkla medel kan det göras väldigt mycket. Små insatser kan ge stora resultat. Seminariet vänder sig till dig i ledande position. Du får veta vilka steg du behöver ta för att ge ditt bidrag och stärka affärerna genom miljöhänsyn.

Richard Almgren civilingenjör och verksam konsult i Green Business AB.

Bokseminarium i samarbete med Uppsala Publishing House.

Nr 63 - CSR - Hur företag tar socialt ansvar

Tommy Borglund & Hans De Geer



CSR har på kort tid slagit igenom som idé i det svenska och internationella näringslivet, men vad är CSR och hur arbetar företag med det? Varför har det fått så stort genomslag? Seminariet vänder sig till personer i företag och andra organisationer som vill veta mer om CSR och hur det påverkar dem i arbetet.

Tommy Borglund, doktor i ekonomi, ekonomijournalist, CSR rådgivare. Hans De Geer, historiker och Sveriges första professor i företagsetik.

Bokseminarium i samarbete med Norstedts Förlagsgrupp.

Nr 64 - GRAND HÔTEL

-årets Kompetensföretag 2008

Anita Larsson



En stor anledning till Grand Hôtels utmärkelse som 2008 års kompetensföretag handlar om deras och Anita Larssons syn på kompetensutvecklingen; "Kompetensutveckling är ett måste för att vara ett konkurrenskraftigt företag." Anita Larsson tar upp hur en organisation bygger upp ett utbildningskoncept från förankring och genomförande till uppföljning, förnyelse och förvaltning.

Anita Larsson, konsult inom utbildning och samtal, diplomerad samtalsterapeut och certifierad i krishantering.

KL. 15.30-17.00

Nr 71 - Gör medarbetare av motarbetare

Thomas Lundqvist



Vårt biologiska arv är det näst intill omöjligt att ändra på. Om man utformar ett företag efter hur människor fungerar biologiskt blir arbetsplatsen bättre och effektivare. Seminariet ger dig ny inspiration hur du kan leda människor med hjälp av våra medfödda programvaror och att på så sätt få medmänniskor istället för motmänniskor.

Thomas Lundqvist, VD Junibacken, efterfrågad föreläsare samt författare till boken "Det biologiska ledarskapet"

Bokseminarium i samarbete med Thomas Lundqvist

Nr 72- Entreprenörskap - historiskt, nutid och framtid



"Alla" talar om betydelsen av fler entreprenörer. Hur ser vår tids entreprenörer ut och i vilka branscher verkar de oftast? Kan den ekonomiska krisen stimulera nytt entreprenörskap? Här presenteras även intressanta och underhållande exempel från hela landet på lyckade och misslyckade svenska entreprenörer genom historien.



Ronald Fagerfjäll, journalist och författare. Anders Johnson, skriftställare och författare.

Bokseminarium i samarbete med förlaget SNS

Nr 73 - Att söka en sanning

- Sanning, vad är sanning? Vad är i så fall lögn?

Royne Nilsson



Har vi någon anledning att försöka få fram en sanning och finns det något intresse av att få fram sanningen? Vad får det för betydelse om man ställer frågan på olika sätt? Frågorna är många och några enkla svar finns dessvärre inte men det finns en teknik som rätt använd kan hjälpa till liksom ett antal fallor som man kan undvika att hamna i.

Royne Nilsson, författare, f.d. kriminalkommissarie, med mångårig erfarenhet av grova brottsutredningar och förhörslidning.

Bokseminarium i samarbete med Uppsala Publishing House

Nr 74 - Varför satsa på hälsa?

Björn-Anders Larsson, Anna Hertting, Bernt Lundgren



Hälsa är ett mål i sig både för individ och samhälle, men hälsa är även ett medel för individens och samhällets utveckling. Hälsa som medel för ekonomisk utveckling är en relativt ny frågeställning som får allt mer uppmärksamhet. Sambandet hälsa - ekonomi visas här i ett par enkla modeller och underbyggs med svensk och internationell forskning.

Björn-Anders Larsson, Nordeg, Anna Hertting, LSR (Legitimerade Sjukgymnaster Riksförbund), Bernt Lundgren, Folkhälsoinstitutet.

FRIBILJETT

Fribiljett till Kompetensmässans utställning. den 10 - 11 november 2009

www.kompetensmassan.se 08-20 21 10

BILJETTEN GÄLLER EJ SEMINARIEPROGRAMMET

World Trade Center, Stockholm 10 - 11 november 2009. (ENTRÉ: Klarabergsviadukten 70, alt. Kungsbron 1.)

Utställning med 70 utvalda utställare, workshops, kostnadsfria programpunkter och Kompetenspuben.

Öppet 10.00 - 18.00

KompetensMässan bjuder på entrén

VÄRDE 150,-

Företagsanpassade utbildningar.

Talarförmedling!

Kontakta Kompetensgruppen
08-20 21 10

info@kompetensgruppen.se

Kompetensgruppen
MÄSSOR • MEDIA • UTBILDNING

KOMPETENSMÄSSAN, WORLD TRADE CENTER, STOCKHOLM

Kompetensutveckling, Utbildning & Personlig utveckling

KL. 09.00–11.00

Nr 55 - Resultat

-Recept på personlig framgång

Stefan Sebö



Det här är ett seminarium för alla som vill utvecklas både yrkesmässigt och privat. På ett enkelt, underhållande och tänkvärt sätt visar Stefan att det är vi själva som avgör både hur vi mår, hur lyckliga vi är och hur framgångsrika vi blir. Få inspiration, motivation, och kraften att ta vara på din

outnyttjade potential.

Stefan Sebö en av Sveriges mest efterfrågade föreläsare inom medarbetarutveckling och konsten att utveckla vinnande team.

Nr 56 - Relationskoden

-Lär dig de evolutionärt viktigaste koderna för ett bättre relationsliv!

Eva Rusz



I sin nya bok har Eva studerat vilka medfödda biologiska program som vi den moderna människan kan behöva bli påmind om för att kunna relatera bättre och mer långsiktigt i parrelationer. Under detta föredrag bjuder Eva även på idéer till hur dessa evolutionära relationskoder

kan användas i arbetsgruppen och i arbetslivet.

Eva Rusz en av Sveriges främsta relationsexperten, har skrivit nio böcker där den senaste har titeln "Relationskoden".

Nr 57 - Duktighetsfällan

-Om överlevnad för prestationsprinsessor och en och en annan prins.

Aleksander Perski



I duktighetsfällan hamnar ofta de som har enorma krav på sig själva och orimliga förväntningar på vad de ska/måste prestera. Många tycker att deras värde ligger i vad man presterar. Att ständigt behöva bevisa sin duktighet är alltså inte någon ovanlig inställning utan tvärtom ganska vanlig. Men tyvärr

kan den bli väldigt farligt för hälsan.

Aleksander Perski, docent vid Karolinska Institutet, Forskare vid Stressinstitutet, Stockholms Universitet.



**Se utställare
och övriga program-
punkter,
www.kompetens-
massan.se**

Tid för lunch samt möjlighet att besöka mässans workshops och utställare.

KL. 13.00–14.30

Nr 65 - Kostnadseffektivisera din utbildning

Louise Westhoff, Stina Lantz



Det klassiska läroplanen utbildningstillfället på två dagar kommer till elevernas glädje att förvärva under denna lågkonjunktur. Lösningen kallas blandat lärande och innebär att man kombinerar webben med fysiska träffar. Denna metod ökar lärandet och minskar produktionsbortfallet vilket ger avsevärt bättre ekonomi.



Stina Lantz chef för blended learning Xtractor. Louise Westhoff, pedagog med tio års erfarenhet av arbete med produktion av utbildning i interaktiva medier.

Nr 66 - Att bli sedd, behövd och tagen i anspråk

- Utvecklingsstörda och normalstörda

Pär Johansson



Att bli sedd, behövd och tagen i anspråk. Pär Johansson är en person som förändrat vad som ses som möjligt när det gäller utvecklande ledarskap. Glada Hudikteatern med utvecklingsstörda skådespelare har utvecklats till en professionell showgrupp som lockar stor publik på våra stora scener. Hur har den resan varit möjlig? Med humor och stark medkänsla berättar Pär om sin och Glada Hudikteaterns långa väg till framgångarna.

Pär Johansson, grundare av Glada Hudikteatern

Nr 67 - Misslyckas för att lyckas

Therese Albrechtson



Låt dig inspireras av Therese Albrechtsons positiva inställning till livet och få med en vilja att se möjligheter istället för hinder. Hon bedriver idag tre stycken aktiebolag och har sålt ut ett fjärde. Att fokusera på möjligheter istället för hinder och att våga misslyckas för att lyckas har blivit några av hennes ledord.

Therese Albrechtson, 23-årig serientreprenör, uppskattad talare och vinnare av "Europas bästa unga entreprenör".

Nr 68 - Dags att köpa aktier?

- Om aktiesparande på turbulenta finansmarknader



När är bästa tillfället att köpa eller sälja aktier? När ska man gå in på aktiemarknaden?

I boken får du initierade råd och tips av Urban Bäckström, vd för Svenskt Näringsliv och tidigare riksbankschef.

Dags att köpa aktier? svarar på frågan hur man kan få bästa möjliga utdelning utan att riskera att förlora sitt sparkapital. Den som är aktiesparare, nybörjare eller mer erfaren, får en samlad bild av hur man kan lägga upp sina affärer i en miljö med turbulenta marknader till dagens svajiga marknad och utförlig historik kring tidigare finanskriser. Bokseminarium i samarbete med Ekerlids Förlag

KL. 15.30–17.00

Nr 75 - Good enough

Elizabeth Gummesson



Hur har du det med prestationsängesten? Står du hellre över att testa något nytt än att riskera göra bort dig inför andra? Måste du alltid göra ditt bästa för att tycka att du duger? Elizabeth Gummesson har egen erfarenhet av att pressa sig till det yttersta, vilket nästan kostade henne livet. Nu lever hon sin dröm, och hjälper andra människor att förverkliga sina.

Elizabeth Gummesson Coach, föreläsare och författare till boken "Good Enough"

Nr 76 - Det blir alltid som man tänkt sig

Olof Röhlander



Möt den mentala styrketränaren Olof Röhlander i sin populära föreläsning "Det blir alltid som man tänkt sig" som både engagerar, inspirerar och berör. Olof Röhlander har en bakgrund som elitspelare i bordtennis, är sedan 2007 ordförande i Riksförbundet för mentala tränare och har idag uppdrag för Allsvenska fotbollslaget ÖIS som mental styrketränare och är även aktuell med ny bok. Tidningen Leva utsåg Olof till en av 2008 års största inspiratörer.

Nr 77 - Förändring - från skrämmande till spännande

Fredrik Praesto



Det räcker inte med ren viljestyrka för att ändra ett beteende. Fredrik Praesto är bland annat känd som underhållande hypnotisör i media, men han har även arbetat med tusentals individer och skapat magiska förändringar. Här kommer han att hjälpa dig hitta inspiration till hur du kan nå dina mål och skapa en förändring i ditt liv. Hjärnans naturliga sätt att fungera kan vi använda till vår fördel.

Fredrik Praesto, hypnotisör, föreläsare, inspiratör.

Nr 78 - Sluta sälja - bli köpbar

Britt-Marie Ahnrlén



Kunden avgör om det ska bli en affär. Lyssnaren avgör när hon blivit övertygad, när hon "köper" det du säger eller erbjuder. Om detta är sant så handlar ditt arbete inte om att sälja utan om att hjälpa kunder att köpa. Din roll blir att följa kunden i hennes köpprocess och göra ett erbjudande köpbart!

Britt-Marie Ahnrlén, Ahredo AB ledande nyföretag inom området komplex försäljning samt författare till ett flertal prisbelönta böcker.

Bokseminarium i samarbete med Uppsala Publishing House

ANMÄLAN TILL KOMPETENSMÄSSAN 2009, Stockholm

PC3-09



SEMINARIEPAKET

Berättigat till 4, 6, 12, 24 valfria seminarierplatser.
Ordinarie priser:
Dagkort, 4.500:- (exkl. moms)
4-kort, 6.100:- (exkl. moms)
6-kort, 9.000:- (exkl. moms)
12-kort, 16.800:- (exkl. moms)
24-kort, 28.800:- (exkl. moms)
över 25 sem, begär offert eller se hemsidan
www.kompetensmassan.se.

Kortet är inte personligt och kan användas av en eller flera personer.

ENSKILDA SEMINARIER

Säljs och kan bokas på
www.kompetensmassan.se
fram till mässan.

Ja tack! Skicka ____st seminarieprogram kostnadsfritt.

Anmälan görs på internet www.kompetensmassan.se eller via denna talong som skickas eller faxas till oss.

○ STOCKHOLM ○ GÖTEBORG (kryssa för vilken stad du vill delta i.)

____st enskilt seminarium
____st dagkort, gäller 3 seminarier,
____st 4-kort gäller 4 seminarier
____st 6-kort gäller 6 seminarier
____st 12-kort gäller 12 seminarier
____st 18-kort gäller 12 seminarier
____st 24-kort gäller 24 seminarier

Jag är berättigad till medlemsförmån från:

Namn: Befattning:

Företag:

Adress: Postadress:

Telefon vxl: Fax:

E-mail:

Ord. pris

1.550:- (exkl. moms)
4.500:- (exkl. moms)
6.100:- (exkl. moms)
9.000:- (exkl. moms)
16.800:- (exkl. moms)
22.700:- (exkl. moms)
28.800:- (exkl. moms)

Faktureringsadress

Adress:

Postnr:

Kostnadsställe:

FEM SÄTT ATT ANMÄLA SIG PÅ

TEL _____ 08-20 21 10
FAX _____ 08-20 78 10
PER POST _____ Kompetensgruppen i Sverige AB
World Trade Center D8
111 64 STOCKHOLM
E-POST _____ info@kompetensgruppen.se
WWW _____ www.kompetensmassan.se

RESERVATION FÖR PROGRAMÄNDRINGAR

Kompetensdagen Göteborg.

SEMINARIEPROGRAM 2009 - TORSDAG 26 NOVEMBER

KL. 09.30–11.30	A - Skapa engagemang och arbetsglädje F Stefan Görwik  Att ge varandra stöd, vara ärliga och visa varandra uppskattning är nödvändigt för medarbetarnas trivsel. Med ett högt tempo, humor och ett starkt engagemang ger Stefan Görwik oss verktyg och handlingskraft att nå ända fram. Vi får konkreta tips på hur vi ska göra för att öka arbetsglädjen. Kom och ge dig själv eller din personal en härligt positiv kick! <i>Stefan Görwik har i över 20 år inspirerat till arbetsglädje, samarbete och ökad motivation.</i>	B - Riskbruksprojektet H Ulric Hermansson, Björn Fredriksson, Karin Ernhagen  För arbetslivet finns nu en metod som upptäcker och åtgärdar alkoholproblem. Den går ut på att i samband med olika hälsoundersökningar ställa frågor, erbjuda blodprov och ge råd om alkohol i relation till egna konsumtionsvanor. Den leder till att en förhöjd och riskabel alkoholkonsumtion minskar, upplevs inte som känslig och är kostnadseffektiv. <i>Ulric Hermansson Karolinska Institutet, Björn Fredriksson Aliviva, Karin Ernhagen Alfa Laval</i>	C - Måste man vara trevlig också? K Gillis Herlitz  Idag pågår stora och snabba förändringar, vilket påverkar våra stressnivåer och därmed våra relationer med kollegorna. Seminariet handlar om vad det innebär att vara människa bland andra människor på en arbetsplats där begrepp som förtroende, ansvar och kommunikationsförmåga är centrala. <i>Gillis Herlitz är antropolog och Fil Dr i etnologi samt författare, föreläsare, handledare och utbildare.</i>
KL. 12.45–14.15	D - Good enough pu Elizabeth Gummesson  Hur har du det med prestationsängesten? Står du hellre över att testa något nytt än att riskera göra bort dig inför andra? Måste du alltid göra ditt bästa för att tycka att du duger? Elizabeth Gummesson har egen erfarenhet av att pressa sig till det yttersta, vilket nästan kostade henne livet. Nu lever hon sin dröm, och hjälper andra människor att förverkliga sina. <i>Elizabeth Gummesson Coach, föreläsare och författare till boken "Good Enough"</i>	E - Det blir alltid som man tänkt sig H Olof Röhlander  Möt den mentala styrketränaren Olof Röhlander i sin populära föreläsning "Det blir alltid som man tänkt sig" som både engagerar, inspirerar och berör. Olof Röhlander har en bakgrund som elitspelare i bordtennis, är sedan 2007 ordförande i Riksförbundet för mentala tränare och har idag uppdrag för Allsvenska fotbollslaget ÖIS som mental styrketränare och är även aktuell med ny bok. Tidningen Leva utsåg Olof till en av 2008 års största inspiratörer.	F - Vad innebär förbuden att diskriminera i arbetslivet i praktiken? p Jenny Hellberg  Hur måste du som arbetsgivare tänka, och på vad, för att inte riskera att diskriminera, kanske omedvetet? Seminariet vänder sig till dig som arbetar med rekrytering och HR-frågor och syftet är att du skall få kunskaper och insikter om hur diskrimineringsfrågor utifrån ett juridiskt perspektiv skall hanteras i praktiken. <i>Jenny Hellberg är advokat och delägare på Elmsell Advokatbyrå.</i>
KL. 14.45–16.15	G - Ingen tar skit i de lättkränkta land pu David Eberhard  Blir vi mer lättkränkta när ingen kränker oss? I takt med att vi fått allt säkrare och mer moderna arbetsplatser verkar det nästan som att invånarna passar på att anmäla allt istället för att vara tacksamma över att vi har det bättre än någonsin. Inte ens en global finanskris har lett till att människor svälter eller behöver bli hemlösa. Ju fler rättigheter vi har ju mer vill vi ha. Vad beror detta på? <i>David Eberhard överläkare Danderyds sjukhus.</i> <i>Bokseminarium i samarbete med Prisma.</i>	H - Hinder föder möjligheter U David Lega och Therese Albrechtson   David Lega föddes med alla odds mot sig. 22 år senare tog han sitt första världsrekord i simning. Idag föreläser han om hur man kan tänja sina egna gränser. Therese Albrechtson är 23 år och serieentreprenör, uppskattad talare samt vinnare av "Europas bästa unga entreprenör". <i>David Lega och Therese Albrechtsons inspirerar till positiv inställning till livet och förmådder att vinna på se möjligheter istället för hinder.</i>	I - Att söka en sanning HR Royne Nilsson  Har vi någon anledning att försöka få fram en sanning och finns det något intresse av att få fram sanningen? Vad får det för betydelse om man ställer frågan på olika sätt? Frågorna är många och några enkla svar finns dessvärre inte men det finns en teknik som rätt använd kan hjälpa till liksom ett antal fall som man kan undvika att hamna i. <i>Royne Nilsson, författare, f.d. kriminalkommissarie, med mångårig erfarenhet av grova brottsutredningar och förhørsledning.</i> <i>Bokseminarium i samarbete med Uppsala Publishing House.</i>

PRAKTISK INFORMATION OM KOMPETENSMÄSSAN

Datum: 26 november 2009
Plats: Scandic Crown Hotel, Göteborg
Adress: Polhemsplatsen 3 (vid Centralstationen)

Öppettider:
 Seminarierna pågår mellan 09.30 - 16.15 i 3 parallella block. Seminariepassen varierar mellan 1,5-2 timmar,

KOMPETENSMÄSSANS SEMINARIEPROGRAM

Hur beställer jag och bokar seminariebiljetter?

Gå in på www.kompetensmassan.se och beställ det antal seminariebiljetter, företagskort som du önskar. Har du inte internet eller e-postadress använd talongen på föregående sida fyll i och skicka eller faxa den till KompetensGruppen så kontakter vi dig. Företagskortet är inte personliga utan kan användas av en eller flera personer eller överlåtas till annan person. Byte av seminariebiljett på webben kan göras i mån av plats. Anmälan är bindande. Faktura och bekräftelse skickas direkt när beställningen kommit oss tillhanda. Uppge fakturaadress, beställare, kostnadsställe etc.

Du som är beställare får ett personligt mail med användarnamn och lösenord för att gå in på www.kompetensmassan.se och välja seminarier och skriva ut dina biljetter på din egen skrivare.

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
Webb: www.kompetensgruppen.se
Kompetensmässan: www.kompetensmassan.se

 **KompetensGruppen**
 MÄSSOR ■ MEDIA ■ UTBILDNING

TEMASYMBOLER

F

Framgång

HR

Human Resources

H

Hälsa

K

Kommunikation

U

Ung företagsamhet

p

Personaljuridik

pu

Personlig Utveckling

Vill du kompetensutveckla dig själv och/eller din personal?

KompetensGruppen anordnar skraddarsydda företagsanpassade konferenser, mässor, nätverk samt utbildningar.



HR på god väg mot en strategisk och värdelevererande funktion

PA Consulting Group (PA) har för femte året i rad genomfört en studie med syftet att fastställa vilka frågor som står högst upp på HR-funktionens agenda och kartlägga hur HR-funktionen utvecklas över tiden. Resultaten baserar sig på enkätsvar från mer än 300 HR-personer anställda på svenska företag samt djupintervjuer med ett antal VD och HR-chefer bland de deltagande företagen.

Studien visar en fortsatt positiv utveckling inom flera områden, bl.a. kompetensutvecklingen inom HR, synen på HR som en strategisk funktion samt samarbetet mellan HR och linjen. Samtidigt står HR inför en rad nya utmaningar till följd av en snabbt föränderlig omvärld och ekonomisk oro.

- Intressant är att medarbetarutmaningen "Förändringsförmåga" aldrig tidigare rankats så högt som i årets studie. Detta svar kan ses ur perspektivet att även HR och dess egna medarbetare upplever ett stort förändringstryck, säger Martina Gerhman Karlsson, Principal Consultant och ansvarig för studien på PA Consulting Group.

Nedan några av HR-funktionens största utmaningar enligt respondenterna i årets studie:

- En fjärdedel ansåg "Effektivitet" som den största affärsutmaningen, som härmed ersatt "Tillväxt" i fjolårets studie. Tillväxt återfinns först på femte plats.

- Knappt hälften ansåg "Förändringsförmåga" som den enskilt största medarbetarutmaningen, vilket kan jämföras med en femtedel i fjolårets studie.

- Knappt en tredjedel ansåg att de inte har en tydlig bild av företagets kompetens och utvecklingsbehov.

- Majoriteten ansåg att IT-stödet inte är heltäckande och integrerat.

- Majoriteten ansåg att de inte har nyckeltal som visar resultaten och effekterna av deras arbete, samtidigt som nyckeltalens koppling till HR-strategin är oklar.

För ett exemplar av rapporten kontakta marknads- och kommunikationsansvarig Pia Kullander på tel. 0733-10 47 80 alt. via mejl pia.kullander@paconsulting.com



www.helaskane.se

Inget stort steg för mänskligheten – men viktigt för dig som platsannonserar i Skåne

För att ge dig möjlighet att enkelt och smidigt nå 951.000 pendlingsvilliga skåningar koordinerar regionens särklassigt starkaste annonspaket, **Hela Skåne** och **En Sexa Skåne**, sina erbjudanden. Detta innebär att du nu med ett enda samtal kan boka din platsannons i alla Skånes morgontidningar. Dessutom till ett oförsämrat bra pris! Som en extra bonus ser vi även till att din annons kommer med i hd.se och merajobb.se samt Skånes editioner av City, utan extra kostnad för dig. Maila platsannons@helaskane.se eller ring 040-28 18 92 så är det praktiskt taget klart! *Källa: Orvesto konsument Helår 2008

Hela Skåne
ALLA SKÅNES MORGONTIDNINGAR

comaea

Making Human Capital Work



Comaea Scandinavia

Surbrunnsgatan 44

113 48 Stockholm

tel: +46-8-730 26 00

email: info@comaea.se

Comaea Europe

Postbus 79 | 3480 DB

Harmelen | Nederland

tel: +31 844 300 004

email: info@comaea.nl

Comaea Asia Pacific

14 Prince George's Park

Singapore 118 412

tel: +65 9862 2184

email: info@comaea.sg

Bli medlem i Sveriges största chefsfack!

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

unionen



Lyckat studiebesök från Katalonien!

I början av oktober arrangerade KompetensGruppens Barcelonakontor en studieresa för 14 stycken sjukhusdirektörer från Barcelona samt Mallorca till Stockholm. Flera av dessa sjukhusdirektörer har varit med och grundat det nuvarande katalanska, mycket välfungerande sjukvårdssystemet. Flera av deltagarna har fortsatt politiskt inflytande i regionen.

Idén till studieresan fick KompetensGruppens Barcelonakontor, då de tidigare i år tog emot ett svenskt nätverk med sjukhus- och landstingsdirektörer. Detta blev så lyckat, att en förfrågan kom ifrån dem som tog emot deltagarna i Barcelona.

Flera uppskattade besök i Stockholm & Uppsala

Katalanerna besökte bland annat akutmottagningen på SÖS, Kliniskt träningscentrum på Karolinska, Astrid Lindgrens Barnsjukhus, Akademiska Sjukhuset i Uppsala, White Architects (som ritat det "Nya Karolinska") och Patientnämnden. De fick även en Stieg Larsson-vandring på Söder.

En riktig höjdpunkt under resan

Höjdpunkterna under studieresan var Uppsala Akademiskas innovativa ledarskapsprojekt "Ungt ledarskap" och den stimulerande och mänskliga miljön på Astrid Lindgrens Barnsjukhus. Men också när Gunilla Bolinder, Utbildningschef och överläkare på Karolinska, tog ton och sjöng en hyllningssång för allas vår Zlatan, FC Barcelonas nya stjärnskott.

Under våren 2010 arrangerar KompetensGruppen Barcelona en ny studieresa för sjukhusdirektörer. Denna gång bär det av till Danmark eller Holland.

KompetensGruppen Barcelona anordnar kompetensutvecklande konferenser inom bland annat HR, ledarskap, försäljning och hälsofrågor i Barcelona samt i hela Sverige. Vi kan även skraddarsy studiebesök hos innovativa företag och organisationer. Kontakta oss så hjälper vi dig att skraddarsy din resa.



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 Datakörkort
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

HR-TIDNINGEN

Missa inte nästa nummer av
Personalchefen!
Utkommer i februari 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

Faxa till 08-207810 eller maila till info@personalchefen.nu. www.personalchefen.nu
HR-Tidningen Personalchefen. World Trade Center D8, 111 64 Stockholm. Telefon 08-202110



Las motarbetar kvinnor

Manligt dominerade branscher och arbetsplatser som rekryterar fler kvinnor tappar tempo på grund av ålderdomliga turordningsregler, anser Carina Lindfelt, chef för arbetsmarknadsavdelningen på Svenskt Näringsliv.

Sedan Moderaterna på sin stämma i slutet av augusti även publikt uttalade att las är ett problem för ungdomar, kan tonen från det största regeringspartiet sägas ljuda mer i harmoni med verklighetens melodi.

Svenskt Näringsliv har vid upprepade tillfällen konstaterat att lagen om anställningsskydd, las, motverkar de ambitioner som finns i många branscher, att bryta mycket skeva könsbalanser. Manligt dominerade branscher och arbetsplatser som lyckats vända trenden och rekrytera fler kvinnor, har under lågkonjunkturen fått se sina ansträngningar vara förgäves.

Detta är en följd av de ålderdomliga turordningsregler som

sänder ut de sist anställda när uppsägningar blir nödvändiga i ekonomiskt tunga perioder. Sist in och först ut är oftast en kvinna, när varslen når de manligt dominerade företag där man försökt bryta könsbundna anställningstraditioner.

Nu gör även Finansdepartementet samma iakttagelse och har i sammanhanget kommenterats i Dagens Industri, 2009-09-28:

"Och den ekonomiska krisen kan förvärra läget. Medvetna försök att bryta könsdominansen i olika yrken riskerar att stanna av när uppsägningarna ökar och sist in får gå först, konstaterar Finansdepartementet."

Arbetsrätten behöver reformeras av en rad olika anledningar, men den grundläggande kritiken handlar om just detta; Den är ämnad för en helt annan tid än vår och det märks särskilt tydligt i sämre tider.



Inspiration och vägledning – för chefen i arbetsmiljöarbetet

Bättre chef – Ökad lönsamhet!



Paketerbjudande!

Arbetsmiljö för chefer är ett praktiskt hjälpmedel för chefer som ger struktur för arbetsmiljöarbetet på en arbetsplats.

Överlevnadshandbok för chefer ger konkreta och praktiska tips för hur man som chef ska tänka och agera för att förbättra sin egen arbetsdag och arbetsmiljö.

Art nr **841** 570 kr (Ordinarie pris 670 kr)

Varsel och uppsägningar



Paketerbjudande!

Konsekvensguiden är ett verktyg som vägleder dig som chef i riskbedömningsprocessen vid en omställning. Skriften *Av med jobbet?* analyserar på ett enkelt sätt den känslprocess som varje berörd individ går igenom vid en uppsägning.

Art nr **851** 210 kr (Ordinarie pris 270 kr)

För mer information och beställning gå in på
www.prevent.se/bokhandel
eller ring på 08-402 02 20

Vi gör din arbetsdag bättre!

Tid för förändring

Fabi rekryterar och hyr ut chefer och ekonomer till våra kunder. Kvalité, branschkunskap samt förståelse för våra kunders problemställningar är en av styrkorna hos Fabi. Behöver ni extra resurser i form av chefer eller en kvalificerad medarbetare till ekonomifunktionen? Hör då av dig så berättar vi mer. **> www.fabi.se**

FABI GROUP | STAVANGER | OSLO | STOCKHOLM



Nya grepp ger Max Matthiessens kunder

FRISKARE MEDARBETARE

Försäkringsförmedlaren Max Matthiessen har tillsammans med sina största kundföretag för tredje gången vidareutvecklat och upphandlat pensions- och försäkringslösningar för att fortsatt säkerställa att dessa långsiktigt har marknadens bästa erbjudande inom sparande, hälsa, gruppförsäkring och tillhörande administration. Resultatet är bland annat friskare medarbetare och kraftigt sänkta riskförsäkringskostnader.

– Lönsamt hälsoarbete var en av de viktigaste frågorna för våra kunder inför denna upphandling. De ville ha bättre stöd för att kunna hjälpa sina anställda att snabbt få tillgång till sjukvård och rehabilitering, bland annat mot bakgrund av de fasta tidsgränserna i den nya rehabiliteringskedjan. Samtidigt ville de dra nytta av att ett förebyggande hälsoarbete. Tidiga vårdinsatser minskar kostnaderna för sjukfrånvaro för alla parter, säger Peter Ekman, chef för avdelningen Marknadsstöd på Max Matthiessen.

– Vi har fått ett fantastiskt bemötande från våra egna och potentiella kunder. UIG fortsätter att vara marknadens odiskutabelt bästa koncept för stora arbetsgivare och deras anställda.

UIG3 är ett nära samarbete mellan Max Matthiessen och ett 70-tal av Sveriges största koncerner. Det är den största upphandlingen i Sverige vid sidan av kollektivavtalsupphandlingarna. UIG står för "upphandling i grupp" och 3:an för att det är den tredje upphandlingen inom konceptet. Tidigare upphandlingar genomfördes 2001 (UIG1) och 2005 (UIG2).

– UIG är utvecklat för arbetsgivare av arbetsgivare. Att kunderna själva har varit

med och prioriterat och talat om hur de verkligen vill ha det ser vi som den absolut största styrkan i konceptet. Företagen som har varit representerade i styrgruppen har varit insatta, drivande och engagerade och har tillsammans med Max Matthiessen drivit utvecklingen i branschen framåt genom att utveckla nya produkter och processer som inte fanns tidigare och som tar hänsyn till företagets totala behov och utmaningar.

Helt nya gränsdragningar och kopplingar mellan de upphandlade momenten har gjorts för att ta ett helhetsgrepp och ge bästa möjliga resultat för kunderna. Risk- och sparförsäkringarna har till exempel upphandlats separat i UIG3 där alla riskmoment har samlats hos ett försäkringsbolag.

– Genom upplägget får riskförsäkringsbolaget mycket starka incitament att tidigt fånga upp och sätta in åtgärder mot ohälsa samtidigt som företaget även kan dra nytta av detta genom sänkta kostnader. Våra kundföretag får en sammanhållen kedja som innehåller allt från förebyggande rehabilitering och sjukvård till ersättningar vid sjukdom och frånfalle samtidigt som de får rabatter och kraftigt reducerade premier.

Bara genom att ansluta sig till UIG3 får företaget och dess anställda en rabatt på 40 procent på premiebefrielse- och sjukförsäkring. Utöver detta finns möjligheter till ytterligare rabatter. Även rehabiliteringsförsäkringen och sjukvårdsförsäkringen är kraftigt rabatterade inom UIG3. Rehabiliteringsförsäkringen ingår till och med utan kostnad för företag som har sjukförsäkringen eftersom den i slutändan minskar försäkringsbolagets skadekostnader för sjuk- och premiebefrielseförsäkring.

Något som kan vara värt att fundera över för vissa arbetsgivare är om rehabiliterings- och sjukvårdsförsäkringen i UIG3 i vissa fall skulle kunna ersätta, eller åtminstone komplettera, arbetsgivarens företagshälsovårdstjänster.

– Köp inte in en standardtjänst bara för att uppfylla kravet på att erbjuda företagshälsovård. För en del arbetsgivare kan det både bli bättre och billigare att teckna rehabiliterings- och sjukvårdsförsäkringen och bara erbjuda kompletterande tjänster via företagshälsovården i mån av behov. Lösningarna kan vara flera och variera beroende på arbetsplats, avslutar Peter Ekman.



För arbetsgivare. Av arbetsgivare.

Sveriges bästa förmånslösning för arbetsgivare och anställda.

77 av Sveriges största koncerner har tillsammans med Max Matthiessen upphandlat pensioner, försäkringar och administration. Resultatet kallar vi UIG 3. UIG 3 erbjuder friskare medarbetare, lägre kostnader och avgifter, trygghetslösningar för alla behov och enklare administration med stärkt kontroll.*

** Vad står förkortningen UIG för? Tävla i Max Matthiessens monter på KompetensMässan!*

Max Matthiessen

08-613 02 00 info@maxm.se www.maxm.se

Vad utmärker Stockholmschefen!



Björnson Organisationspsykologerna vill göra ledarna i Stockholmsregionen ännu mer konkurrenskraftiga! Första steget mot detta mål är att identifiera styrkor och utvecklingsområden. Detta görs med hjälp av en webenkät, med namnet "Stockholmschefen", under februari-juni 2010, där medarbetarna får bedöma sina närmaste chefer på ett antal centrala färdigheter. Fokus ligger på det praktiska, operativa ledarskapet.

tydlighet kring förväntningar på medarbetaren. Kravställandet behöver utvecklas mer. Kvinnor får överlag högre betyg än män. Bäst resultat fick kvinnliga chefer på privata förskolor.

- Chefen måste lära sig att tydligt vara tydlig på vilka förväntningar han/hon har på sin medarbetare. Det är viktigt att inte säga "det är lugnt, det här fixar jag" säger Övind Björnson, organisationspsykolog och grundare av Björnson.

Nästa steg är att analysera resultatet och ta fram förslag på konkreta åtgärder för att stärka ledarskapet. Resultatet kommer att presenteras på Kompetens-Mässan i november 2010. Samma kartläggning har redan gjorts av Björnson i Norge och då deltog 2325 personer från 52 företag och organisationer.

Överlag var resultatet positivt för de norska cheferna. Det visar sig att medarbetarna anser att cheferna är duktiga på att skapa och upprätthålla goda relationer. Men de behöver förbättras när det gäller

Brist på tydlighet riskerar att ge medarbetaren en upplevelse av otrygghet och oförutsägbarhet. Detta påverkar i sin tur effektiviteten. Tiden används till att hantera oro istället för att fokusera på arbetsuppgiften.

Kartläggningen fokuserar på bland annat följande områden där chefen bedöms:

- ☆ Relationsutveckling
- ☆ Prestationsstyrning
- ☆ Belöning
- ☆ Kulturbbyggande
- ☆ Spridning av engagemang och motivation

Högst resultat fick de norska cheferna på tillgänglighet för samtal när medarbetaren har behov. Likaså att de är öppna för förslag från medarbetarna och att avdelningsmål kommuniceras ut. Sämre resultat framkommer när det gäller att förebygga och hantera konflikter samt hur rättvist belöningssystemet upplevs.

När det gäller "Stockholmschefen" och det förväntade resultatet så är Patrik Nyström, Leg psykolog och VD för Björnson i Sverige, nyfiken på hur mycket som kommer att skilja sig jämfört med den norska kartläggningen:

- Här finns en spännande möjlighet att jämföra organisationskulturer mellan länder i Norden. Det är alltid svårt att predicera naturligtvis, men kulturen i Sverige och Norge beskrivs ofta som ganska likartad. San-



**SÖKER DU KVALITETSSÄKRADE
SPECIALISTER ELLER CHEFER?**

08 - 600 12 00

**DET ENDA TELEFONNUMMER
DU BEHÖVER!**

Bemanning & Rekrytering



nolikt skiljer det sig en del i attityd när det gäller exempelvis kravställande, där det blivit lite lägre bedömningar i Norge. Här i Stockholm är klimatet ett annat, en större stad, något mer press på arbetstagen. Resultatet är också beroende av vilka verksamheter som är mest representerade. I Norge var det t ex många från finansbranschen. Det avspeglas naturligtvis i resultatet. Det ska bli mycket spännande att följa detta. Vägen från resultat till faktiska förbättringsåtgärder bör vara kort, för att en sådan här omfattande kartläggning ska ha någon nytta. Här finns ett delat ansvar mellan oss på Björnson och företagsledningarna, vi är experter på organisationspsykologi och ledarskap i allmänhet medan de är experter på sina egna verksamheter. För bästa resultat bör båda dessa kunskapskällor samverka. Många chefer jag pratat med ser nyttan med detta och ser fram emot att delta.



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



KOMPERO.SE

Samlingsplats för öppna och anpassade utbildningar för arbetslivet.

LEDARSKAP

HÄLSOARBETE

MBA-UTBILDNINGAR

PROJEKTLEDNING

IT-UTBILDNINGAR

EKONOMI

COACHUTBILDNINGAR

www.kompero.se

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 öknings 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 öknings 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.

2009 ÅRS EXKLUSIVA JULGÅVA

.....
LEVERERAS INSLAGET SENAST DEN 10 DECEMBER
.....

Ge bort en julgåva som verkligen uppskattas av ALLA.

Sony Music har satt ihop en julklapp som innehåller totalt 5 album varav 3 album är de bästa julsångarna som går att få tag på och 2 album från största artisterna världen skådat. Allt detta färdiginslaget i jultypisk presentförpackning till bästa pris inom ramen för skatteverkets regler*

PAKET 1



Michael Jackson (Dubbel-CD), Mariah Carey, Celine Dion
Peter Jöback och Beyoncé (Dubbel-CD)

359:-

ex moms

PAKET 2



Michael Jackson (Dubbel-CD) och Peter Jöback

189:-

ex moms



*Julgåvor till anställda är skattefria för de anställda och avdragsgilla om: värdet inte överstiger 450kr inklusive moms.

** Julgåvan levereras inslagen till uppgiven adress. Frakt tillkommer i priset.

SONY MUSIC

Beställningar:
KompetensDirekt, 08-205682, info@kompetensdirekt.se

Bullriga kontor skapar hörselproblem

– 1 av 3 lider av tinnitus

– En ny undersökning som genomförts bland medarbetare i kontorslandskap visar att var tredje lider av tinnitus liknande symtom.

Hela 85 procent uppger att ljudnivån i landskapet är alldeles för hög och de får svårt att koncentrera sig. Trots att 1 av 3 lider av tinnitus liknande symtom prioriterar endast 1 av 5 chefer bullerproblemet.

Undersökningen har genomförts bland 525 stycken medarbetare på kontorslandskap i Sverige. I resultaten framgår att 85 procent av medarbetarna upplever att ljudnivån är alldeles för hög och de får svårt att koncentrera sig på arbetet. Ljudnivån i kontorslandskapen blir så pass hög att 1 av 3 medarbetare lider av tinnitus liknande symtom i form av öronsus.

Trots den höga ljudnivån och dess konsekvenser på medarbetarnas arbetsmiljö och hälsa prioriteras inte frågan av företagsledning och chefer då det framgår att endast 1 av 5 chefer agerar trots svenska lag*.

I genomsnitt har medarbetarna 4-10 personer i sin närhet när de talar i telefon, kollegors röster och telefoner som ringer gör att de måste höja sina egna röster för att lyckas överrösta sina kollegor. Endast 1 av 4 använder sig av ett headset till sin kontorstelefon.

7 av 10 medarbetare har affärssamtal av känslig natur, men drygt 80 procent kan inte hantera dessa samtal på sin vanliga kontorsstol utan tvingas hitta andra platser för att ringa eller ta emot dessa känsliga samtal. Mötesrummet är det mest naturliga valet, men många väljer att låsa in sig på toaletten, i kontorsskrubben eller stiga ut på balkongen för att genomföra samtalen.

– Många arbetar idag i öppna kontorslandskap och det är inte lätt att skapa arbetsro i en sådan miljö. Professionella headsets filtrerar bort yttre ljud och gör så att den som ringer samt den i andra ändan hör samtalet bättre. Automatiskt sänks kontorets samtalsnivå vilket leder till en behagligare arbetsmiljö, säger Göran Delemark, VD för GN Netcom Sverige.

Ytterligare information från undersökningen:

• Höjer medarbetarna sin röst för att överrösta ljudnivån? 60 procent av medarbetarna uppger att de måste höja sin röst för att överrösta sina kollegor.

• Hur påverkas medarbetarna av den höga ljudnivån? 60 procent uppger att de får svårt att koncentrera sig och 40 procent arbetar sämre och får mindre gjort.

41,5 procent blir trötta och 22,5 procent lider av huvudvärk. 24 procent har svårt att ta in ny information och får svårare att minnas.

• Om lagen som reglerar ljudnivån på arbetsplatsen: Endast 4 av 10 medarbetare känner till att det finns en lag som reglerar ljudnivån på arbetsplatser.

• Om affärssamtal av känslig natur i denna kontorsmiljö: 7 av 10 medarbetare genomför affärssamtal av känslig natur i sin nuvarande kontorsmiljö.

• Om lag på att arbetsgivaren ska erbjuda anställda möjligheten att använda headset: 8 av 10 medarbetare tycker att det borde vara lag på att erbjuda sina anställda ett headset.

* För buller i arbetsmiljön gäller föreskrifterna AFS 2005:16 om buller. Regler som berör buller och akustik finns även i ett antal andra föreskrifter. För en bra ljudmiljö krävs att man arbetar förebyggande, regelbundet och långsiktigt med bullerfrågorna. Arbetsgivaren har ansvaret för detta.

FÖR DIG SOM HAR UTBILDNINGANSANSVAR

Utbildnings Nätverket

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 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

Utbildningsnätverket drivs av Kompero.se.

www.kompetensgruppen.se



Trött på långzzzzzzamma flöden?

Verksamhetsanalys inom löne- och personaladministration är en ny tjänst från oss.

På Agda har vi arbetat med löne- och personalsystem i trettio år. Under denna tid har vi sett tekniken ta stormsteg medan rutiner och processer nästan stått stilla.

Det här vill vi ändra på. Därför erbjuder vi nu alla företag och organisationer chansen att hitta nya, smarta arbetssätt som ökar både effektiviteten och glädjen i vardagen. Analysen är helt fristående så det spelar ingen roll vilket system du använder idag.

Slå en signal på **0431-44 94 00** eller gå in på **www.agda.se/verksamhetsanalys** så berättar vi mer.

Retorik – konsten att tala med förnuft och känsla



Konsten att tala med förnuft och känsla – det är Barbro Fällmans definition på retorik. Med känsla, engagemang och ett levande kroppsspråk blir man både mer trovärdig och mer intressant.

Barbro Fällman är språkforskare, kommunikatör och en uppskattad föreläsare som reser Europa runt för att hålla föredrag och kurser i retorik. Hon anser att vi fortfarande har mycket att lära av de gamla grekerna. Kan man konsten att tala har man helt andra förutsättningar att sälja in sina idéer och förmedla sitt budskap. Men retoriken handlar inte om att manipulera, snarare tvärtom. Genom att ärligt visa upp sina känslor, sina kunskaper och sitt engagemang gör man det lättare för andra att förstå och ta ställning.

Du behöver inte alltid dela min uppfattning, förklarar Barbro Fällman, men du ska höra vad jag säger och förstå vad jag menar. Tydligheten är det viktigaste i all kommunikation.

“Retoriken handlar inte om att manipulera, snarare tvärtom”

Och för att bli tydlig måste man våga visa sina äkta känslor inför det man talar om. Då kommer orden, rösten och kroppsspråket att stämma överens, förstärka varandra och ge en klar bild av det man vill förmedla. Det ska alltså synas om man är engagerad, upprörd, glad eller road. Ansiktsuttrycket måste förändras ibland! Sär-

ger Barbro Fällman. Annars blir man inte trovärdig. Tänk på de politiker och toppchefer som mal på med helt uttryckslösa stenansikten. Ansikten som ser likadana ut oavsett om personen redovisar svarta eller röda siffror. De personerna tappar vi snabbt intresset för.

“Tydligheten är det viktigaste i all kommunikation”

I vissa mätningar har man kommit fram till att orden står för så lite som 7% av vår kommunikation. Resten består av röst och kroppsspråk. Och för att det ska bli övertygande bör det vara så äkta som möjligt.

- Det händer att exempelvis kvinnliga chefer försöker ta över ett manligt kroppsspråk. Men om man härmar någon annan blir ens kommunikation inte entydig. Både kvinnor och män behöver istället arbeta på sin tydlighet, och att vara sig själv är en förutsättning för det.

Retorikens principer gäller oavsett om man diskuterar med en kollega, håller en viktig presentation eller behöver ge besked eller kritik.

Behöver man ge negativa besked ska det synas att man är bekymrad eller ledsen – om man nu är det, säger Barbro. Hon råder också till att ta det obehagliga tidigt i sådana situationer. Sedan har man tid på sig att förklara ordentligt och förvissa sig om att alla har förstått.

Barbro Fällman håller föredrag om kommunikation på svenska, engelska, franska och italienska. Språkintresset har alltid funnits där, liksom viljan att engagera och entusiasmera.

- När jag arbetade som fransklärare levde jag efter målet att eleverna skulle stå och vänta fulla av förväntan inför varje lektion med frågan “vad ska hon hitta på idag?”.

Med det engagemanget är det lätt att förstå att eleverna var intresserade och att kunskaperna och budskapet gick fram på bästa sätt.

Men bara känslor och engagemang räcker naturligtvis inte. För att bli riktigt trovärdig behöver man också vara kunnig och väl förberedd. Ska man hålla en presentation behöver man verkligen tänka igenom vad man vill säga, hur man ska säga det och vilka det är som lyssnar. Och gärna träna framför spegeln innan!

“Språkintresset har alltid funnits där, liksom viljan att engagera och entusiasmera”

Är man förberedd kan man också lättare hålla nervositeten i schack. Men Barbro Fällman framhåller att nervositet i sig inte är negativt.

- Att vara nervös inför en presentation är helt normalt och till och med viktigt. Är man inte det minsta nervös blir man bara likgiltig. Man behöver ha någon form av anspänning, ett litet motstånd, för att kunna prestera riktigt bra. Men nervositeten ska naturligtvis inte ta överhanden. Ju mer förberedd man är desto mindre plats tar nervositeten, säger Barbro, och rekommenderar den som ska hålla ett föredrag att träna framför spegeln innan. Att vara dåligt förberedd är faktiskt det vanligaste felen folk gör under en presentation.

Slentrianmässiga overheader med för liten text är ett annat, liksom att man gömmer sig bakom overheadapparaterna.

Använd tekniken med måtta, uppmanar Barbro Fällman. Använd gärna bilder för att förstärka vad du säger, men låt varje bild vara genomtänkt och meningsfull.

Och kliv fram från apparaten. Tekniken ska bara förstärka och förtydliga det du vill förmedla, det är du som ska tala och engagera!

Text & foto: Gabriella Wejlid

Barbro Fällman håller ett seminarium på KompetensMässan den 10 november klockan 18-19.30



I år har Gunnar blivit avskedad 17 gånger för avtalsbrott, inkompetens och våldsamt beteende. Hur kan han hjälpa er?

Vi utbildar för verkligheten.

Gunnar och våra andra kursledare rustar och tränar ert företag för besvärliga situationer.

På SJ Service Academy har vi praktiska övningar i verkliga miljöer som vi själva byggt upp. Här får eleverna själva lösa konkreta problem istället för att bara läsa om dem. Ibland krävs det till exempel att kunna hantera svåra samtal med anställda, det kan gälla allt från utvecklingssamtal till varningar och uppsägningar.

Vi utbildar och tränar i allt från ledarskap och service till hur man räddar liv. Utbildningarna leds av handplockade kursledare med spetskompetens från en mängd olika branscher.

Vill du veta mer om oss och våra utbildningar? Gå in på www.sjserviceacademy.se eller ring 010-751 87 70. Välkommen!



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.



Seminariefakta

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

Seminariet är totalt 40 h och räknas inte som löneförmån.

GridTM

Kraft att förändra.

info@grid.se 0771-19 30 00