

Personal Chefen

Nr 1 2009

Växande trend:
VOLONTÄRER

Läs mer på s 4 »

Upptäck fördomar :
FÖRÄNDRA BETEENDE

Läs mer på s 16 »

HR-branschens
främsta framtidsstrateger.

Läs mer på s 6 »

Hälften av alla företag väljer
att stå utanför kollektivavtalen

Läs mer på s 19 »

Kompetensutvecklingsarbete lönsamt för

GRAND HOTELL

Läs mer på s 22 »



Hur attraktivt är ditt företag?

Läs mer på s 13»

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

www.hogia.se/pasystem



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
- Hjälp 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

Ompröva livsstilen och arbetslivets regelverk?



Allt fler signaler kommer som antyder att människor tycker att det finns fördelar med den ekonomiska krisen. Man kan varva ner från att jaga bonusar, pengar, karriär, prylar och köpta upplevelser och istället ägna sig åt kostnadsfria nöjen, um-

gåås med vänner och leva i ett lugnare tempo. En del påstår att krisen gjort människor snällare.

Kanske är krisen en andhämtningspaus från det kollektiva maratonloppet i varuhuset. Något som många innerst inne har längtat efter. När sjuktagen började stiga i Holland i slutet av 1900-talet, några år innan samma trend kom till Sverige, så infördes ett nytt sätt att lägga upp arbetstider. Man frågade helt enkelt den som var intresserad av en tjänst hur många timmar man önskade arbeta per dag, eller vecka. Så kom man överens om att tjänsten skulle vara ett visst antal timmar tills vidare och lön i för-

hållande till arbetstid. De som omfattades av detta program blev anmärkningsvärt mycket friskare och fick mer gjort i sina arbetsuppgifter. Dessutom fick personerna en mycket bättre chans att lösa sitt privata livspussel.

Men att öka möjligheterna för detta synsätt i Sverige har varit oöverstigligt med alla regelverk, arbetsmarknadens parter, fackliga intressen och rättvisekrav. Det verkar som att en kris kan ge lite större utrymme för förändringar. På kort tid har till och med lönesänkningar blivit accepterade. Krafterna verkar till och med skaka på Lagen om anställningsskydd som varit ett av de heliga fundamenten. Se debattinlägg i denna tidning av Ann-Stina Nordmark Nilsson, vd Företagarna.

Det nya arbetslivet blir säkert förändrat till det bättre, och det är nog i grevens tid och nödvändigt för att exempelvis 80-talisterna överhuvudtaget ska kunna tänka sig att delta.

Anders Åkerman
Chefredaktör

**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

www.personalchefen.nu

Prenumerationer

se tidningens adressuppgifter

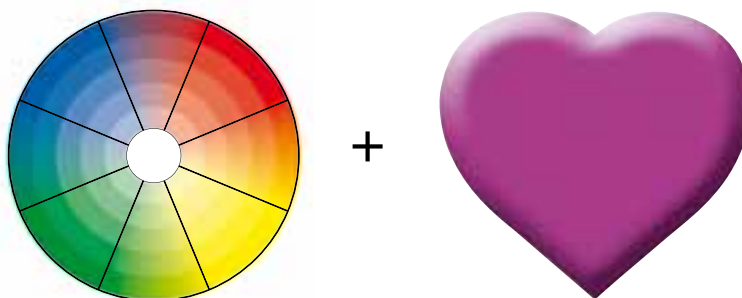
Formgivning

Jens Arenhill

Tryck

STC, Stockholm

Tidningen är RS-kontrollerad



Ny hemsida – samma gamla adress

Besök

www.ipu-profilanalys.com

Företagsvolontärer växande trend

Svenska volontärer anser att företagen ska stödja ideella organisationer med pengar. Det svarar 80 procent av de tillfrågade i Volontärbyråns årliga barometer med över 1200 volontärer. Över hälften anser att företagen även borde ställa upp med volontärer och erbjuda sina medarbetare att volontärarbete på arbetstid. Allt fler företag inser mervärdet i att låta sina medarbetare volontera på arbetstid.

Volontärbarometern baseras på en undersökning som Volontärbyrån genomför varje år för att spåra trender inom det ideella engagemanget i Sverige. Det ökade intresset för CSR, Corporate Social Responsibility, avspeglar sig tydligt i årets Volontärbarometer.

- Det är nog lättare för företag att bidra med pengar men troligtvis mer utvecklande för företaget och för frivilligorganisationen om de engagerar sig som volontärer och lär sig mer om varandra. Det blir mer hållbart för alla och det bidrar till ett bättre samhälle. Företagsvolontärprogram har blivit vanligare, men vi har långt kvar innan volontärarbetet uppnår samma självklara status som det har i USA, där en ideell insats är ett naturligt steg i karriären, säger Amelie Silfverstolpe, grundare av Volontärbyrån.

Mer än hälften av volontärerna anser att företagens agerande påverkar deras val som konsument. Ett synligt samarbete med frivilligorganisationerna är positivt. En fjärdedel anser att företagens engagemang är viktigt för deras val av arbetsgivare. Företag som förenar hjärta och hjärna och visar på ett samhällsansvar är attraktivare ur arbetsgivarsynpunkt, särskilt bland yngre människor. För många blir volontärarbetet också en merit som de har användning av i yrkeslivet, något som är speciellt viktigt för många av de yngre volontärerna som är aktiva på arbetsmark-

naden. 66 procent av de volontärer som fått uppdrag via Volontärbyrån finns i åldersgruppen 18-37.

- Volontärarbete har blivit viktigt för att markera vad man står för. Volontärarbete på arbetstid kan bidra till ökad motivation och en ökad stolthet över sin arbetsgivare. Det är också en viktig konkurrensfördel i rekryteringssammanhang, särskilt bland yngre medarbetare, säger Amelie Silfverstolpe.

- Vi ser också ett ökat intresse från företag att vilja engagera sig på olika sätt. Vi har fått flera förfrågningar om vi kan hjälpa dem att skapa företagsvolontärprogram för deras anställda. Det är en internationell trend som nu kommit till Sverige, fortsätter Amelie.

Volontärerna utför såväl långa som korta uppdrag. Bland de mest populära finns läsläsare och flyktingguide men också att hjälpa till vid olika idrottsevenemang och att besöka ensamma äldre.

Fredrik bytte konsulttillvaron i Stockholm mot fältarbete i Pakistan

Fredrik Nilzén, som till vardags är systemintegrator på Accenture, bytte förra året Stockholm mot Pakistan, där han i sju månaders tid jobbade med att bygga ut landets mobiltelefoninät. Med sig hem i



Foto: Inger Bladh

bagaget hade Fredrik erfarenheten av att kunna överbrygga kulturella och språk-mässiga barriärer i arbetet mot ett gemensamt mål.

Fredrik anmälde sig till Accentures corporate citizenprogram och sökte sig till Pakistan eftersom hans fru, som arbetar med bistånd, fått en projektanställning där. Han lyckades hitta ett projekt på branschorganisationen GSMA, som arbetar med att göra mobiltelefoni tillgängligt för människor i utvecklingsländer. Fredriks uppgift var att samordna utställningen av ett pilotprojekt i mellersta Pakistan.

- Det kändes bra att kunna fortsätta arbeta med liknande frågor och att vidareutvecklas yrkesmässigt även under min tid i Pakistan. Vi lanserade ett koncept som gav lokala entreprenörer en möjlighet att investera i mobiltelefoner. De fungerade som "vandrande telefonkiosker" som gav byborna en möjlighet att ringa och hålla kontakten med släkt och vänner på andra platser, säger han.

Fredrik halverade sin lön under projekttiden, men hade inga större svårigheter att leva på sin lön eftersom levnadskostnaderna i Pakistan är betydligt lägre än i Sverige. Möjligheten att få en rejäl utmaning och testa sina kunskaper på andra sidan jorden var hans främsta drivkrafter när han anmälde sig till Accentures corporate citizenprogram.



David Åberg

- Jag fick direkt respons på allt jag gjorde och fick bra kontakt med byborna. När jag jobbar med större projekt på hemmaplan så får jag sällan samma direkta återkoppling och tacksamhet för min insats som jag fick i Pakistan, säger Fredrik Nilzén.

Sedan han kom tillbaka till Stockholm igen så engagerar sig Fredrik som ambassadör, med syftet att få fler medarbetare att ta vara på möjligheten att åka ut i världen genom Accentures corporate citizenprogram. Intresset för att arbeta i utvecklingsländer är stort med i snitt fem sökande per plats.

- Min tid i Pakistan har definitivt stärkt mitt cv. Jag har fått mycket uppmärksamhet internt. Om jag i framtiden siktar på en ledande position så kommer erfarenheten säkerligen att vara till min fördel. Det är ett konkret exempel på att jag är orädd och gärna antar utmaningar, vilket är en stor tillgång både personligen och karriärmässigt, säger Fredrik Nilzén.

David hjälper barncancerpatienter med kommunikationsverktyg

Efter att ha varit med om flera cancerfall i sin bekantskapskrets så bestämde sig David Åberg, som är partneransvarig på Microsoft, för att inleda ett samarbete med Barncancerfonden.

- Här på Microsoft så ges alla medarbetare möjlighet att avsätta tre arbetsdagar per år till volontärprojekt. Jag kontaktade Barncancerfonden och initierade en satsning som ger patienterna på barncancerkliniken på Universitetssjukhuset i Lund en möjlighet att kommunicera med sina anhöriga via e-post och messenger. Tanken är att bryta den isolering som ofta uppstår när barnen är inlagda på sjukhus, säger David Åberg.

Han är projektledare för Microsofts engagemang i cykelloppet ride of hope. Genom att sätta ihop ett lag från Microsoft som vänner och bekanta kan välja att stötta så hoppas David få ihop ett par hundra tusen kronor till Barncancerfonden. Han har valt att lägga mycket fritid på projektet.

Han har blivit bättre på att fokusera, prioritera och att gå från tanke till handling sedan han började som volontär och rankar möjligheten att få arbeta med volontärsatser som stämmer överens med hans egna och företagets värderingar högt när

En konkret insats är viktigare än att skänka pengar. Det framgår av Volontärbyråns årliga barometer, som baseras på svar från 1200 volontärer. Den visar också att många volontärer vill göra en insats inom ett specifikt område. Nästan hälften är framför allt intresserade av socialt arbete och hälften anser att företag bör ge sina anställda möjlighet att volontera på arbetstid. 66 procent av de volontärer som Volontärbyrån förmedlar är mellan 18 och 35 år.

han söker jobb.

- Jag gör det här dels för att jag brinner för frågan, dels för att Microsoft ger mig möjlighet att lägga tid på projektet, men också för att det utvecklar min karriär. Det är helt klart en merit att ha erfarenhet av ett välgörenhetsprojekt eftersom det skiljer sig markant från de projekt som jag vanligtvis driver, säger David Åberg.

Källa: Volontärbyrån

□
Annika Wihlborg

10-i topp, vad volontärer får ut av sitt arbete

- Känner sig behövda och nyttiga
- Har roligt
- Lär sig mer om hur andra människor har det
- Fått möjlighet att påverka andras situation
- Fått kunskap och kompetens de har nytta av
- Merit i yrkeslivet eller i andra sammanhang
- Att vara en del i ett större sammanhang
- Skapat mening i livet
- Nya vänner
- Bättre självförtroende

Personalchefer bör agera mera proaktivt och vara stolta över sin kompetens snarare än att agera städpatrull åt ledningsgrupper som behöver hjälp med att ordna upp situationen i samband med varselbesked. En personalchef som lyckats få en plats i ledningsgruppen får inte per automatik en strategisk roll utan måste istället kavla upp ärmarna och undvika att enbart sträva efter att vara chefens bästa vän. Det är några av HR-profilen Magnus Dalsvalls inlägg i debatten om framtidens personalchef.



Foto: Liam Karlsson

Magnus Dalsvall, som utnämndes till årets HR-visionär 2008, är sannolikt en av HR-branschens främsta framtidsstrateger. Efter 24 år som personalchef på bland annat SAS, BP, Telia, FMV och Solna stad och har Magnus en erfarenhetsbank som gör att han kan identifiera HR-rollens främsta utmaningar.

Fröet till Magnus Dalsvalls HR-karriär såddes när han sökte jobb inom produktionen på Volvo. När företagets personalchef intervjuade honom kände han att uppgiften kunde utföras på ett betydligt bättre sätt. Som 26-åring började han läsa på den nystartade PA-linjen vid Uppsala universitet. Därefter har han gjort karriär med en längtan efter utmaningar som främsta drivkraft. En av hans största utmaning mötte han under sin tid som personalchef på bensinbolaget BP. Hans första arbetsuppgift blev att vara med och avveckla bolagets Norrlandsbase-rade verksamhet. Nästa utmaning var att, i hemlighet, förbereda försäljningen av BP:s svenska verksamhet. Försäljningen

innebar att 96 procent av personalen sades upp.

- Jag fick under min tid på BP vara delaktig i affärsverksamheten, där både försäljning av raffinaderiet i Göteborg samt försäljningen av retailrörelsen var affärer i mångmiljardklassen. Varje fredag sammankallade jag personalen till ett informationsmöte där jag la korten på bordet och uppdaterade dem om senaste nytt vad gäller avvecklingsplanerna. Informationsmötena genomfördes alltid vare sig jag hade något att framföra eller inte. Vår öppna kommunikation gjorde att bolaget uppnådde sitt bästa resultat någonsin sista månaden innan avvecklingen, säger Magnus Dalsvall.

Tillfälle att ta för sig i lågkonjunkturen

-HR-funktionen har en ett ypperligt tillfälle att på allvar anta en strategisk roll i samband med lågkonjunkturen. Många personalchefer har utvecklats till en slags "låt-sasekonomer", som lärt sig vikten av att

kunna räkna hem personalinvesteringar. Jag anser att de istället ska fokusera på att framhäva sig själva som experter på mänskligt beteende som verkligen kan konsten att motivera och entusiasmera personalen. När varslan duggar tätt så är det personalchefens uppgift att våga agera djävulens advokat och föra strategiska diskussioner med sin chef snarare än att enbart agera städpatrull, säger Magnus Dalsvall.

När företagsledningen ser varsel som enda utvägen så kan personalchefen exempelvis peka på alternativa lösningar och visa på vilka konsekvenser ett varselbesked kan få för produktiviteten, motivationen och förmågan att behålla nyckelpersoner. Han hänvisar till en färsk undersökning som visar att åtta av tio vd:ar ser dystert på framtiden och ser det som en av personalchefens viktigaste roller att våga blicka framåt, tänka långsiktigt och tillvarata möjligheterna i samband med en lågkonjunktur.

Tyskland föredöme i varselvågen

- Det krävs mod, men jag tycker att personalchefer överlag bör bli betydligt bättre på att sträcka på sig och vara stolta över sin kompetens och vad den kan tillföra verksamheten. i Tyskland har många företag insett att varsel inte alltid är det bästa alternativet i kristider. De strävar istället efter att behålla personalen så länge som möjligt genom att satsa på kompetensutveckling och interna omplaceringar. Om man gör sig av med många medarbetare på ett bräde så riskerar företaget att hamna i ett akut kompetensförsörjningskris när konjunkturen väl vänder, säger Magnus Dalsvall.

I somras startade han nätverket Fenix, som bland annat vill agera som lobbyingorgan för HR-funktionen i EU-kommissionen. Magnus Dalsvall anser att Sveriges personalchefer engagemang och förståelse för vikten av att den arbetsrättsliga lagstiftning

påverkas i allt högre grad av EU är alltför lågt. Vi bör påverka arbetsgivarorganisationerna att engagera sig i dessa frågor och tillföra HR kompetens för den kompetensen lyser med sin frånvaro i Bryssel tyvärr. Tänk på att vilka effekter och kostnader arbetstidsdirektivet har inneburit för företag. Det är dags att lobba mot EU för att vara med och sätta agendan för den framtida arbetsrätten.

- Vi dras både med en seglivad offerroll och myten att HR-avdelningen ska gjuta olja på vågorna och vara en funktion som stryker medarbetarna medhårs. Många chefer betraktar en "tyst" HR-avdelning som ett tecken på en sund organisation, men jag tycker tvärtom, det kan vara ett tecken på en rädd organisation och en tydlig signal på att HR-funktionen inte vågar eller orkar agera proaktivt och driva strategiska frågor, säger Magnus Dalsvall.



Annika Wihlborg

Företags- anpassade utbildningar och talarförmed- ling!

Information
08-202110

 **KompetensGruppen**
MÄSSOR • MEDIA • UTBILDNING

Personalchefens dröm

-lösa strategiska och operativa problem

- Förenkla chefers och projektledares kontakter med medarbetarna
- Arbeta individuellt och i team mot gemensamma mål
- Begränsa tid och kostnader för resor
- Distansarbete som på kontoret



Passar företag från 20 till 500 användare.

www.centergate.se 08-400 15 301

Centergate Intelligent IP Migrering



CENTERGATE

Allt fler upptäcker framgångsfaktorerna bakom Grid

Bruce Carlson, svenskättling från Canada, är vd för Grid International och är en populär talare inom HR-området. I november gästade han Stockholm och höll ett uppskattat seminarium på Kompetensmässan. Grid är ett program för teambuilding och workshops som funnits i drygt fyrtio år och som idag finns i 32 länder. Allt fler företag upptäcker hemligheten bakom Grid även i Sverige.

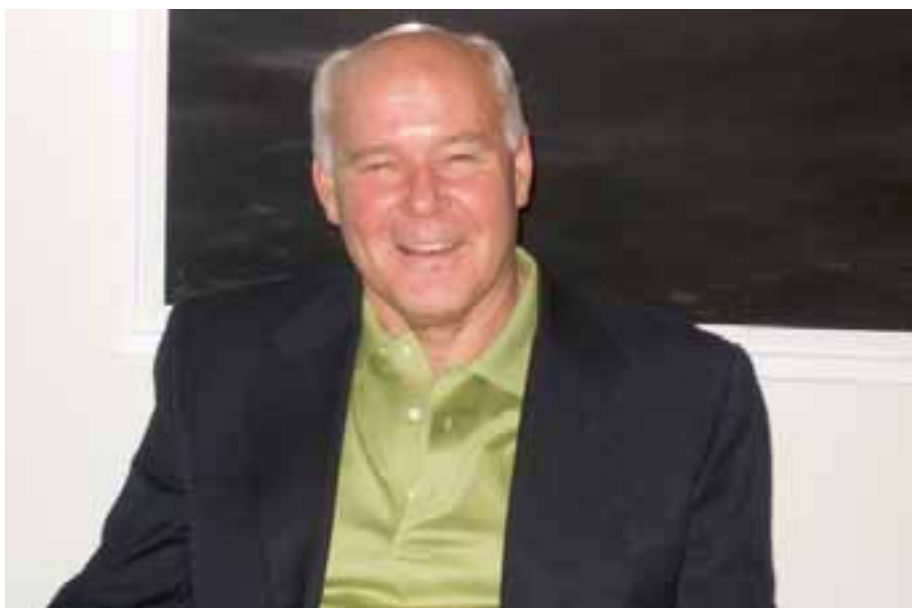
Grid International Inc grundades av två välkända pionjärer inom organisationsutveckling, Dr Robert Blake och Dr Jane Mouton. Grid grundar sig på vetenskapligt bevisade rön om grupp- och organisationsutveckling. Bruce Carlsson var delägare i ett framgångsrikt investmentföretag som hade expanderat mycket på kort tid. Han bestämde sig för att försöka förändra organisationen och hitta nya sätt att anpassa den till den ökande personalstyrkan och de utmaningar som den medförde.

- Jag kom så småningom i kontakt med Edwards & Sons, ett oerhört framgångsrikt investmentföretag som inte bara var lönsamma utan också arbetade med sin personal på ett speciellt sätt. Jag undrade förstås vilka framgångsfaktorerna var och fick veta att organisationen arbetade med Grid. Jag blev nyfiken och anmälde mig till ett seminarium. Redan efter första seminariet insåg jag att Grid skilde sig från andra organisationsutvecklingsprogram, säger Bruce Carlsson.

Bygger på teorier om mänskligt beteende

Bruce intresserade sig mycket för metoden och utbildade sig till Grid-handledare och blev så småningom huvudägare och vd och la sin tidigare karriär på hyllan för att arbeta med organisationsutveckling på heltid.

- Grid bygger på principer som är lätta att förstå och ta till sig. Det är definitivt inte kärnfysik det handlar om eftersom vi utgår från grundläggande vetenskapliga teorier om mänskligt beteende och arbetar för att bygga goda relationer, skapa lyhördhet,



uppriktighet och ärlighet bland människor. Utmaningen ligger snarare i att få medarbetare att ta applicera värderingarna i sitt dagliga arbete, säger Bruce Carlsson.

Grids program går till stor del ut på att skapa samförstånd och en sund kultur som till stor del bygger på sunt förnuft och starka värderingar. Till skillnad från många andra organisationsutvecklingsprogram så består Grid till drygt åttio procent av konkreta uppgifter som direkt involverar medarbetare, exempelvis workshops och diskussionsuppgifter.

- Vi vill minimera föreläsningstiden eftersom vi tror att individer lättare tar till sig och inser nyttan med sina nya kunskaper om de får möjlighet att dra egna erfaren-

heter från första stund. Eftersom vårt program inte är uppbyggt enligt klassisk klassrumsmodell så är medarbetarna inte alltid medvetna om att de lär sig saker och ting, vilket borgar för varaktiga resultat och aha-upplevelser som får dem att fundera över sig själva och sin relation till omvärlden, säger Bruce Carlsson.

Fokusera på vad som är rätt snarare än vem som har rätt

Enkelt uttryckt så kan man säga att Grid ökar individens förståelse för vilka mekanismer som styr mänskligt beteende, attityder och värderingar. Insikterna underlättar relationerna med andra människor och

kan tillämpas såväl i arbetslivet som privat.

- Jag tror mycket på att minska den utomstående konsultens inverkan på lärprocessen så att människor istället lär sig genom att själva undersöka och lösa problem som berör dem. Ett delmål med Grid är att få medarbetare att fokusera mer på vad som är rätt än vem som har rätt, att arbeta för ett ökat samförstånd alltså. Vi för över ansvaret för lärande från konsulter till medarbetarna, genom att låta medarbetarna skapa sina egna lösningar, säger Bruce Carlsson.

För att kunna skapa en dynamisk och värderingsstyrd organisation så måste man, enligt Bruce Carlsson, våga ta upp även jobbiga frågor som förvandlats till surdeg, exempelvis ingrodda beteendemönster som kan leda till konflikter och motsättningar mellan olika personalgrupper.

- Många organisationer står just nu inför utmaningen att implementera sina värderingar i hela organisationen, så att de når och påverkar alla medarbetare. Att skapa starka kärnvärden som alla kan skriva under på är inte särskilt svårt, men det är när värderingarna ska bli verklighet som den riktigt stora utmaningen tar vid, säger Bruce Carlsson.

Grids metod för att implementera värderingar i ett företag går ut på att medarbetarna delas in i smågrupper där de definierar och kommer överens om vad som karakteriserar sunda beteenden och en sund företagskultur, som de därefter får jämföra med de värderingar och den kultur som i dagsläget råder på arbetsplatsen.

Metoder för konflikthantering

- Den lågkonjunktur som vi just nu är på väg in i kan göra många företag mer benägna att ta upp problem som tidigare sopats under mattan. Organisatoriska problem som man kanske inte velat eller hunnit ta tag i tidigare blir ofta svårare att ignorera i samband med en lågkonjunktur. Mitt intryck av den svenska företagskulturen är att många är konflikträdda, vilket är synd eftersom konflikter som inte tas upp till ytan kan få stora effekter på en organisation. Grid tillhandahåller verktyg för en ärlig och uppriktig dialog medarbetare emellan. Vi tillämpar bland annat vår teori när vi arbetar med att få grupper att komma över samverkansbarriärer, exempelvis fackförbund och ledning eller försäljningsavdelningen och ekonomiavdelningen, sä-

ger Bruce Carlsson. Ett första steg i arbetet med att föra grupper av människor närmare varandra är att låta dem definiera det optimala förhållandet mellan den egna gruppen och motparten. Steg två består, enligt Gridmetodiken, av att ge sin bild av hur man tror att motparten uppfattar den egna gruppen och vice versa. Därefter får deltagarna dela med sig av sin bild av motparten. -Oavsett hur långt ifrån varandra de verkar stå så har parterna ofta en gemensam ambition att skapa samförstånd och ömsesidig respekt. När de får ta del av motpartens tankar kring dem själva så ger det ofta upphov till aha- upplevelser, samtidigt som de får insikt i sitt eget beteendemönster och får en möjlighet att hitta en minsta gemensam nämnare med motparten. Det är ett kraftfullt tvådagarsprogram som i princip alltid ger önskat resultat. Grid handlar mycket om att våga vara uppriktig och att komma till kärnfrågan direkt, säger Bruce Carlsson.

□
Annika Wihlborg

Tips

Bruces seminarium på Kompetensmässan inspelat av iKnow.

http://media.comology.com/fyb/Bruce/bruce_carlson_seminar.wmv

UTBILDNINGAR



Vi utbildar där Du finns
www.nikor.se
0225-61566

Byggnadsställningar Allmän utbildning
Byggnadsställningar Särskild utbildning
Liftutbildning
Truckutbildning
Heta arbeten
Ledarutbildning
Asbestutbildning
Travers
Säkra lyft
Säkerhet på väg

Låt hela företaget vara med! Bra företagsevenemang!

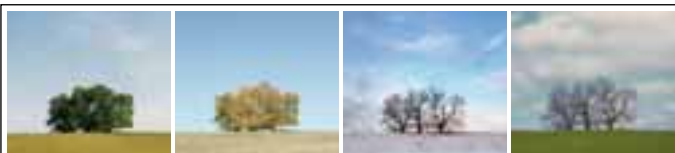
VINN..BÄTTRE HALSA!

PULS^{SLAGET}

Varje arbetsplats kan anmäla flera tävlingslag med 8-10 deltagare. Tävlingen inleds med konditionstest och en kortare hälsoutbildning. Det tävlingslag som kan förbättra sin kondition mest under 3 månader, vinner tävlingen. Fina priser!

Delpriser utgår även till det företag som redovisar bäst sammanlagd motionsaktivitet. Se även www.pulsslaget.se

Anmäl ditt intresse till info@kompetensgruppen.se eller 08 - 20 21 10



Fånga tiden! med CasaWin

CasaWin tar hand om tiden från registrering till löneutbetalning och möjliggör snabb kontroll över nedlagd tid i organisationen per bland annat projekt, order och kostnadsställe.

Närmare 500 företag i olika branscher med allt från 6 till över 13 000 anställda har förenklat sin administration genom att installera CasaWin.

Integration med alla lönesystem. CasaWin kan även integreras med flertalet planerings-, projekt-, ekonomi- affärs- samt MPS system.

Besök www.bofab.se och låt oss visa hur även ni kan fånga tiden!

Tallvägen 2, 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

Nyhet!
Nytt nätverk om
tillväxt och lönsamhet!



Nätverket Tillväxt och Lönsamhet!

Tillväxt och lönsamhet är begrepp som ofta cirkulerar utan att alla förstår deras sammanhang. Lätta att säga men svåra att åstadkomma, vare sig du är ansvarig för en verksamhet eller stödjer utvecklingen från ett HR-perspektiv eller som internkonsult. Därför bjuder Kompetensgruppen in till ett nytt intressant nätverk med tio träffar under år 2009 för att inspirera till konkret och praktiskt tillväxtarbete.

Målgrupp: VD, affärsnära chefer, HR-chefer och internkonsulter - samt egentligen alla som har ett ansvar för en del av en verksamhet och vill bidra till att utveckla den. Seminarieriet byggs på fyra områden att



te. Seminarieledarna Anna Löfmarck Vaghult och Magnus Johansson har tillsammans skrivit boken Tillväxt i praktiken (2008) som ingår som kursmaterial i seminarierna. Deras grundtanke är att alla företag har möjligheter att bli tillväxtföretag! De ger konkreta och handfasta råd och utvecklar chefer och medarbetare så att de kan öka försäljningen, utveckla ledar-

arbete med för att nå framgång: försäljning, ledarskap, samverkan och förbättringsarbete.

skapet, samverka mellan olika funktioner och driva kontinuerligt förbättringsarbete.

Anmäl ditt intresse för en kostnadsfri introduktionsträff! Maila till info@personalchefen.nu, eller ring 08-202110.

Träfftillfälle 1:

Försäljning för tillväxt

De flesta företag har potential att växa genom att medarbetarna – inte bara säljarna – ökar sin affärsförmåga och skapar resultat ute på marknaden. Det är ett av perspektiven för att ta vara på möjligheter och undanröja hinder för utveckling.

Träfftillfälle 2:

Ledarskap för tillväxt

Medarbetare som ska bidra till tillväxt behöver också ett närvarande och tydligt ledarskap. Alla behöver känna att de har tydliga mål och uppgifter och att de har förutsättningar att agera fullt ut i sina yrkesroller.

Träfftillfälle 3:

Samverkan för tillväxt

Medarbetare i olika roller och funktioner inom företaget behöver ha en bra dialog med varandra. Bättre internkommunikation leder till samsyn kring vart organisationen är på väg och därmed till ökade tillväxtmöjligheter.

Träfftillfälle 4:

Förbättringsarbete för tillväxt

En organisation som är van att arbeta med kontinuerliga förbättringar får det lättare att göra mer genomgripande förändringar om det behövs. Det kontinuerliga förbättringsarbetet i små steg och med stort engagemang, är en nyckel till framgång.

Hur du avslutar en anställning

Uppsägning, avskedande, pension, mm

Att avsluta en anställning beskriver på ett lättfattligt sätt hur en anställning kan avslutas och i vilka situationer det är tillåtet att säga upp eller avskeda en anställd. Reglerna är komplicerade och misstag kan bli kostsamma.

I boken finns även exempel på uppsagningsbesked, varning och andra viktiga dokument.

Ur innehållet:

- Uppsägning på grund av arbetsbrist
- Uppsägning på grund av personliga skäl
- Turordning
- Företrädesrätt
- Uppsägningstid
- Uppsagningsbeskedet
- Avsked
- Varning
- Tvist
- Preskription
- Uppsägning från den anställdes sida
- Gemensam överenskommelse
- Tidsbegränsade anställningar
- Äldre arbetstagare
- Verksamhetsövergång



Beställ på www.blinfo.se

BJÖRN LUNDÉN
i n f o r m a t i o n

Box 84 • 820 64 Näsviken • Tel: 0650-54 14 00
Fax: 0650-54 14 01 • info@blinfo.se • www.blinfo.se

A portrait of Lisa Önnertlid, a woman with blonde hair, wearing a green and white striped shirt, smiling. The background is a blurred office setting.

Employer Branding

– slaget om talangerna

*Hur attraktivt
är ditt företag
egentligen?*

Lisa Önnertlid,
VD på kommunikationsbyrå W

Det pratas varumärken på allt fler personalavdelningar världen över – Employer Branding. Att ett företag har ett starkt varumärke är en sak. Men att upplevas som en intressant och attraktiv arbetsgivare är en helt annan...

Branding har länge varit marknadschefens heliga ko, men idag vet alla att det inte bara är marknadsföring & PR som påverkar företagets image. Det är kort sagt – allt. Från hur kundtjänst svarar på en fråga till företagets lokaler och servicekoncept.

Den glömda målgruppen

Men märkligt nog glöms en målgrupp ibland bort. En som dessutom har en unik förmåga att lyfta eller sänka ett varumärke, anser Lisa Önnertlid, VD på kommunikationsbyrå W i Malmö

– Många underskattar hur befintliga och potentiella medarbetare påverkar varumärket. Med dessa på din sida är du en vinnare ur många aspekter. Slaget om talangerna pågår för fullt och genom att kommunicera direkt med dem ökar du radikalt möjligheten att rekrytera och behålla rätt talang på

rätt plats. Idag väljer vi dessutom jobb emotionellt, vilket ställer större krav på arbetsgivaren att profilera sig.

Exponering, gott rykte och nöjda medarbetare

Och man får fler fördelar på köpet menar Lisa Önnertlid. Framgångsrik employer branding stärker ditt företags exponering och goda rykte. Dessutom betalar sig satsningarna genom minskad personalomsättning och nöjdare medarbetare.

Tillsammans med kollegorna på byrå W har hon de senaste åren sett behovet av professionell employer branding öka och har skapat en rad olika lösningar för Trelleborg AB, Ferring och andra företag. Men varför vända sig till en kommunikationsbyrå när det gäller employer branding-frågor?

– Våra kunder vill ha en mix av strategi och kreativitet. Som byrå är vi vana vid att kommunicera med olika målgrupper via olika kanaler – från strategidokument och trycksaker. Internkommunikation en stor del av vår verksamhet, både lokalt och internationellt, och den erfarenheten är viktig ur ett HR-perspektiv.

Hur uppfattas ditt employer brand?

Ditt företag har ett employer brand redan idag – frågan är bara om det arbetar för eller emot dig. Fundera på det inför nästa ledningsgruppsmöte. Och saknar du goda argument och exempel så kontakta Lisa Önnertlid på kommunikationsbyrå W.

Varannan vinner på att bli av med jobbet

Ett varsel kan ge karriären en rejäl skjuts framåt. Det visar rapporten "Varannan vinnare på varsel" från Svenskt Näringsliv, där man undersökt hur det gick för de som varslades i samband med att IT-bubblan sprack 2001. Hälften av de uppsagda lyckas hitta ett bättre och roligare jobb. Kvinnor är verkliga vinnare, de lyckas nämligen höja lönen mer än männen när de hittar ett nytt jobb.

- Att bli av med jobbet är ångestladdat för många. Man skäms och är rädd för den omställning som väntar samtidigt som man är rädd att behöva minska ner på sin levnadsstandard. Dessutom är det vanligt att man börjar tvivla på sin egen identitet. Vår undersökning visar att hälften av de uppsagda lyckas bättre på arbetsmarknaden än personer som inte tvingats byta jobb. Kvinnor kan beskrivas som uppsägningarnas vinnare, säger Björn Lindgren, ekonom på Svenskt Näringsliv.

Enbart en försvinnande liten andel av dem som sägs upp hamnar i långtidsarbetslöshet. De allra flesta lyckas alltså relativt fort hitta ett nytt jobb. Hälften av de uppsagda mellan 2003 och 2005 får en högre lön än tidigare. Kvinnor i privata tjänstebanscher utpekas som lönemässiga vinnare. De kvinnor som frivilligt byter jobb fick ett ännu större löneyft. I den gruppen hade kvinnorna i snitt en löneökning som är åtta gånger högre än män i samma situation.

- Män byter jobb nästan dubbelt så ofta som kvinnor. Kvinnor tenderar att stanna kvar på sitt jobb tills de får ett erbjudande som är betydligt mer attraktivt, medan män mer frekvent söker bättre betalda jobb. När kvinnor väl byter jobb så lyckas de ofta hitta en mer klok matchning mellan sin egen kompetens och arbetsgivarens önskemål. Kvinnor är oftare underkvalificerade, vilket ger dem en större skillnad i lönekuvertet när de väl söker sig vidare, säger Björn Lindgren.

Varsel ger synergieffekter

Han menar att ett varsel är en händelse som ofta utlöser en rad positiva bieffekter.

- Den som blir av med jobbet tvingas agera och verkligen ta tag i sin situation. För många leder det till att man lyckas hitta ett jobb där man verkligen kan få användning för hela sin kompetens och där man både trivs och passar in bättre än på sitt föregående arbete. Det gör att man blir mer effektiv och mår bättre på jobbet, något som i sin tur kan leda till högre lön, säger Björn Lindgren.

Varsel kan utlösa positiva bieffekter

Han betraktar den vedertagna bilden av att det finns stora risker förknippade med jobbyte som en bidragande faktor till att kvinnor i mindre utsträckning tar vara på tillfällen att byta upp sig i karriären. Den som tror att man riskerar arbetslöshet avstår ofta från att frivilligt byta jobb. Undersökningen visar också att individers benägenhet att frivilligt byta jobb minskar kraftigt när deras anställningsform övergår från tillfällig till fast anställning.

- Rädslan för att bli uppsagd är överdriven. Den argumentation som går ut på att trygghet kommer från att stanna i befintligt jobb leder därför istället till att många personer stannar i jobb som de för sin egen utveckling och sitt välbefinnande borde lämna för något bättre passande, säger Björn Lindgren.

Han menar att ett varsel är en händelse som ofta utlöser en rad positiva bieffekter.

- Den som blir av med jobbet tvingas agera och verkligen ta tag i sin situation. För många leder det till att man lyckas hitta ett jobb där man verkligen kan få användning för hela sin kompetens och där man både trivs och passar in bättre än på sitt föregående arbete. Det gör att man blir mer effektiv och mår bättre på jobbet, något som i sin tur kan leda till högre lön, säger Björn Lindgren.

Svenskt Näringsliv hänvisar till en undersökning som fackförbundet TCO gjorde i somras, som visade att oviljan att ge upp sin plats i "turordningen" och hamna i gruppen "sist in först ut" på den nya arbetsplatsen hindrar många från att söka sig vidare i karriären, trots att de vantrivs på jobbet.

- I undersökningar där man jämfört anställda Sverige med medarbetare i andra länder visar att personer i exempelvis Danmark, som har en betydligt mindre komplex anställningstrygghet än Sverige, inte känner sig mer otrygga på arbetsmarknaden än svenskarna. I länder med mindre tungrodda anställningslagar upplever individer ofta att de har en större handlingsfrihet. Anställningslagarna kan därför ibland vara ett hinder för människors karriärmässiga och personliga utveckling, säger Björn Lindgren.

Anna fick ett bättre chefsjobb efter varslet

Anna Zachrisson, som blev uppsagd från sitt jobb som affärsutvecklare på utbildningsföretaget Lernia i samband med att företaget genomgick omfattande omorganiseringar förra året, är en av de kvinnor som relativt fort lyckades hitta ett nytt och bättre jobb efter att ha blivit varslad.

- Jag blev uppsagd eftersom organisationen skulle slimmas och jag var den chef som anstälts sist. Jag fick stöd och coaching från Trygghetsrådet, som bland annat erbjöd en rad olika jobbsökarkurser. Jag gick alla kurser som erbjöds och är jättenöjd med det stöd jag fick under den första tuffa perioden efter varslet, säger Anna.

Snart hittade hon ett nytt jobb som passade hennes kompetensprofil bättre än det tidigare, som utbildningschef i Nykvarns kommun.

SÖKER DU KVALITETSSÄKRADE SPECIALISTER ELLER CHEFER?

08 - 600 12 00

DET ENDA TELEFONNUMMER DU BEHÖVER!

Bemanning & Rekrytering

Hälsokompetens
Ett företag inom KompetensGruppen



- ett branschoberoende nätverk inom
personal- och hälsofrågor

Gör som Rymdstationen, H&M, SAS, Scania, SVT och
Utbildningsdepartementet, gå med i HälsöNätverket!

- Vill din organisation ha friska medarbetare?
- Arbetar du med HR och/eller hälsofrågor?
- Vill du utvecklas och lära av andra organisationer?
- Är svaren på ovanstående frågor JA?



Ring oss på tfn 08-20 21 10 och boka in en provträff!
www.halsonetverket.nu

Faktaruta:

- 8-10 träffar per år i Stockholm, Göteborg, Luleå och Malmö.
- 250 medlemmar som kommer från stat, kommun och privata företag i hela Sverige.
- Erfarenhetsträff/studiebesök varierar med föreläsningar.
- Rabatt på KompetensMässan, Personal & Hälsa och våra övriga utbildningar.
- Prenumeration på HR-tidningen Personalchefen.

Hälsokompetens Sverige AB/KompetensGruppen • World Trade Center D8 • 111 64 Stockholm
08-20 21 10 • www.kompetensgruppen.se

IPF's chefs- utbildningar 2009/2010

Grundläggande ledarskap

*En grundläggande utbildning för
förstagångschefer*

Utbildningen riktar sig till dig som behöver
grundläggande kunskaper inom området
ledarskap. Programmet omfattar 4 dagar
(2+2).

Tid: 14-15 september samt 12-13 oktober 2009

Plats: Stockholm

Pris: 19 900 kr exklusive moms

IPF Ledarskap Plus

*Ett kvalificerat utvecklingsprogram för
chefer på strategisk nivå*

Detta längre ledarprogram vänder sig till
mer erfarna chefer. Programmet fokuserar
på professionell, intellektuell och personlig
utveckling. Omfattningen är fem tvådagars-
seminarier samt en vecka i England på
Ashridge Management College.

Startdatum: 4-5 november 2009

Pris: 85 000 kr exklusive moms.

*För utförligare information om programmen gå in
på www.ipf.se. Frågor besvaras av Tina Lindeberg
tel 018-57 20 50. Anmälan kan göras till
kundservice@ipf.se.*



**INSTITUTET FÖR PERSONAL-
& FÖRETAGSUTVECKLING**

IPF AB, Bredgränd 18, 753 20 Uppsala
telefon: 018-57 20 50 e-post: kundservice@ipf.se
hemsida: <http://www.ipf.se/>



Ann Fagreus vill få människor att öppna sina tankemönster och göra omedvetna tankar medvetna.

Genom projektet "omedvetna fördomar" har hon hjälpt många att upptäcka sin fördomar och ändra sitt beteende. Resultatet har blivit en ökad mångfald på en rad arbetsplatser.

Omedvetna fördomar blir medvetna

Många företag strävar idag efter en ökad mångfald. För att komma dit behöver man uppmärksamma de fördomar som finns inom organisationen. Det är först när man blir medveten om sina fördomar som man kan undvika att de påverkar ens beteende.

Ann Fagreus var tidigare projektledare för det EU-finansierade projektet "omedvetna fördomar". Idag arbetar hon på HR-akuten med att utbilda ledare och medarbetare i konsten att upptäcka sina egna fördomar. - De flesta tycker själva att de inte har några fördomar, säger Ann Fagreus. Däremot anser man att det finns mycket fördomar hos andra ute i samhället. När man har arbetat ett tag med de här frågorna förändras den här synen, och man inser att även man själv bär på en del fördomar.

Eftersom man själv ofta är omedveten om sina fördomar är det lätt att försöka hitta svepskäl och praktiska problem som kan förklara ens handlande och inställning. Man kan exempelvis hitta många "praktiska" skäl till att det inte går att anställa någon med slöja eller med en viss religion. När man blir medveten om sina fördomar går det lättare att förstå och komma runt dem.

Man får en större insikt i varför man handlar som man gör och kan ifrågasätta

sina åsikter och tankar. Då kan man baserat sitt handlande på andra grunder, och ta beslut byggda på fakta istället för på fördomar.

För de företag som Ann Fagreus har arbetat med har den här insikten lett till stora förändringar. Man har sett över sina rekryteringsrutiner och kunnat ge fler människor en chans. Arbetsplatserna har fått en större mångfald och bredd när det gäller allt från kön och ålder till religion och ursprung. Det i sin tur leder till ökad kreativitet, större flexibilitet och vidgade perspektiv. Det här är också värdefullt för samhället, när fler grupper blir inkluderade och alla kan bidra med sina unika kunskaper och erfarenheter. - Jag är övertygad om att det går att ändra beteenden, säger Ann Fagreus. Jag har sett det hända så många gånger. Och när man blir medveten om sina fördomar brukar det leda till ännu fler insikter. Man blir mer medveten om sina tankar även i andra sammanhang,

och får lättare och tänka i nya banor och upptäcka nya möjligheter. Du kan testa dina egna omedvetna fördomar på: <https://implicit.harvard.edu/implicit>



Gabriella Wejlid

Ann Fagreus tipsar

1. Lek med tankar, och försök tänka dig in i olika situationer. Hur skulle det vara om jag hade kryckor idag? Om jag var blind? Om jag var i ett helt annat land? Hur skulle jag klara det här, och hur skulle jag bli bemött?
2. Fundera över vilka fördomar du själv har. Acceptera att du har fördomar, det har alla, men lyft upp dem till en medveten nivå där du kan granska dem.
3. Ta chansen att utmana dina fördomar med nya bekantskaper och erfarenheter!

HRnätverket

- ett branschöverskridande nätverk inom personalområdet

- Är du personalchef, HR-strateg eller kompetensutvecklare?
- Vill du knyta nya kontakter och byta erfarenheter med yrkeskollegor?
- Vill du få ny kunskap av inbjudna specialister?
- Är svaren på ovanstående frågor JA?



Ring oss på tfn 08-20 21 10 och boka in en provträff!

Faktaruta

- 10 träffar per år, centralt i Stockholm
- Medlemmarna kommer från både stat, kommun och privata företag i Stockholm/Mälardalen
- Dokumentation från träffarna
- Rabatt på KompetensMässan och våra övriga utbildningar
- Tillgång till diskussionsforum via webben
- Prenumeration på HR-tidningen Personalchefen
- Mer information på www.hrnatverket.nu

Stressigt på jobbet?

Lugn – det finns hjälp!

Med våra kurser får du de effektiva verktygen för att hantera vardagsstressen och må bättre. Kursdeltagarna aktiveras genom praktiska övningar och får göra egna handlingsplaner som leder till bättre balans i vardagen och ett friskare liv.

Satsa på personalen – varje satsad krona på friskvård ger 5 kronor tillbaka!

Stress | Kost/motion | Mental träning
Sömn | Avspänning

Kerstin Söderberg
Stressterapeut och kostrådgivare

För mer information:
www.kerstinsoderberg.se
eller ring 070-730 36 12



- Tala
- Föreläsa
- Presentera
- Utbilda

Acaria anordnar kurser och föreläsningar utformade efter ert behov.

www.acaria.se

acaria

Hälsodiplomerings® – Vägen till en friskare arbetsplats



Vill du skapa en hälsofrämjande arbetsplats där människor förblir friska och behåller sin motivation och arbetsglädje? Med Korpens Hälsodiplomerings® får du ett verktyg för att arbeta strategiskt med hälsofrågor. Förutom hälsofrämjande arbetsmiljö och friskvård ingår områden som ledarskap, delaktighet, kompetensutveckling och återhämtning.

Att satsa på hälsoarbete ger inte bara bättre hälsa och ökad trivsel på arbetsplatsen. Det är lönsamt också. Gå in på www.korpen.se så får du veta mer.



KORPEN
Samarbete som
garanterar resultat



UPPSALA
UNIVERSITET

Vi erbjuder myndigheter, organisationer och företag en möjlighet att utveckla kompetens och konkurrenskraft, där kundens behov styr vår uppläggning.

www.uppsalaeducation.uu.se

Uppsala University Education

Ikke verbal kommunikation

Bli en mer karismatisk ledare med hjälp av ikke verbal kommunikation.

Carpe Diem utbildningar genomför föreläsningar, workshops och kurser i kroppsspråk och ikke verbal kommunikation. Du kommer att träna på och lära dig "koderna" och konsten att kommunicera på ett naturligt och mycket framgångsrikt sätt med hjälp av kroppsspråket.

En halvdags träning är tillräckligt för att bli mer kompetent som chef, ledare och medarbetare. Vill du bli mästare krävs givetvis mer. Kontakta oss för mer information och priser

Alla som kommunicerar med någon har direkt nytta av dessa kunskaper. Försäljare, marknadsförare, kundtjänst personal, lärare, chefer, ledare, informatörer, handläggare - ALLA som vill nå fram med sitt budskap. Mycket av denna kunskap är korskulturellt, dvs. lika över hela världen. **Testa och gör ditt framförande till en njutning!**

P.S Carpe Diem
UTBILDNINGAR
www.pscarpediem.se

Postadress
N. Skeppsbron 7B
803 10 Gävle

Telefon
026 – 107080
070 – 398 09 19



Nytt huvudavtal räcker inte för att bota systemfelen

Att Svenskt Näringsliv, LO och PTK inte kunde komma överens om nya moderna turordningsregler och regler om stridsåtgärder är beklagligt.

Men inte ett ens nytt huvudavtal räcker till för att råda bot på systemfelen på svensk arbetsmarknad. Huvudskälet är att hälften av alla företag med mellan 1 och 50 anställda, cirka 150 000 företag, självmant valt att stå utanför kollektivavtalen och istället valt att lösa relationerna till de anställda genom individuella avtal och försäkringar. Detta helt enkelt eftersom kollektivavtalen av olika skäl inte passar dem och deras verksamhet. Deras villkor regleras istället genom lag.

Risken hade därmed varit stor att företag med kollektivavtal fått en "gräddfil", som inte kommit alla företag till del.

Både kollektivavtalen och lagstiftningen behöver alltså moderniseras.

En viktig del av arbetsgivarnas krav i förhandlingarna var att få till stånd begränsningar av konfliktreglerna samt att mjuka upp turordningsreglerna.

Många småföretag drabbas återkommande av att fackliga organisationer genomdriver blockader och sympatiåtgärder för att påtvinga företag kollektivavtal. Det är i många fall avtal som varken de anställda eller företagarna önskar.

Blockader och sympatiåtgärder är unika maktmedel som de fackliga organisationerna förfogar över och som inte förekommer inom övriga EU-länder (utanför Norden). Exempelen är många på företag som skadats som resultat av de fackliga organisationernas agerande.

Den andra frågan, som huvudavtalsförhandlingarna inte heller kunnat lösa, var förändringar av turordningsreglerna. Dessa regler med principen "sist in- först ut" är alltför stelbenta och i dagen läge med omfattande strukturförändringar ett reellt hot mot flera småföretags överlevnad. I ett läge då ett mindre företag tvingas

skära ner personal måste arbetskraftens kompetens och skicklighet sättas i första rummet och inte anställningstiden.

Både vad gäller konfliktreglerna och anställningsskyddet måste regeringen ta tag i frågorna och föreslå lagförändringar. Arbetsmarknadsminister Littorin har tidigare hävdat att dessa frågor främst bör lösas av parterna. Men när nu parterna inte vill eller kan lösa frågorna måste regering och riksdag agera.

Problemen har skapats genom lagstiftning och måste följaktligen lösas den vägen. I synnerhet när avtalsvägen inte längre är tillgänglig.

Om viljan finns hos Alliansregeringen är detta tekniskt okomplicerat.

Det finns redan en regel i medbestämmandelagen som föreskriver att blockader är otillåtna om de syftar till att tvinga fram kollektivavtal hos företag utan anställda eller i företag med enbart familjemedlemmar.

Detta förslag mot blockader och sympatiåtgärder kan utvidgas till att omfatta alla småföretag upp till exempelvis 50 anställda. På motsvarande sätt kunde det så kallade "tvåundantaget" utvidgas. I dag ges möjlighet för företag med högst tio anställda att undanta två personer från turordningsreglerna vid uppsägningar på grund av arbetsbrist. Denna regel borde utvidgas och ge möjlighet för företag upp till 50 anställda att undanta ett obegränsat antal



personer från turordningsreglerna, förutsatt att uppsägningen sker på saklig grund.

Ur alla företags synvinkel vore det nu hälsosamt om de grundläggande lagreglerna på arbetsmarknaden moderniserades – detta gäller såväl minimilöner, konfliktregler som turordningsregler.

Det betyder inte att kollektivavtalen är passé eller oviktiga, men det innebär att vi lägger ett rimligt golv för alla. Det som behövs är att kollektivavtalen moderniseras och därmed blir mer attraktiva och frivilliga. Om andra lösningar tillåts utsätts kollektivavtalen för ett positivt omvandlingstryck och de tvingas omformas så att de i högre grad kan överensstämma med företags och anställdas önskemål.

Monopol är aldrig hälsosamma. Inte heller på arbetsmarknaden.

Anna-Stina Nordmark Nilsson,
vd Företagarna

Ledarskap på alla nivåer

“UF är den positiva förändringsrevolutionen inom organisationer. Inte för att idén i sig är ny, utan metoden och dess effekter” Uppskattande Förhållningssätt (UF) är en metod som baseras på det bästa i och omkring oss. Det som ger liv glädje och kreativitet i våra organisationer. Den baseras på att förändring mot högre resultat är mer engagerande, kul och effektivt när fokus ligger på vad som redan fungerar istället för vad som inte gör det.

En positiv förändring kommer inifrån dem som genomför den. UF tar utgångspunkt i att ingen ledarmetod i världen kan jämföra sig med kraften i människors grundläggande behov av att känna sig bekräftade. Det är ur den energin UF hämtar kreativiteten som skapar goda resultat.

UF på internationell nivå

UF används med stor framgång i många länders internationella bolag som till exempel NASA, Motorola och Volvo där fokus är att ledare på alla nivåer till medarbetare i olika positioner gemensamt skapar storverk genom att ta tillvara på den positiva kraften i deras befintliga och kommande toppprestationer. Vid t ex konflikter frågar de aldrig om själva konflikten. De frågar istället; Vad är det som faktiskt fungerar? Vad vill ni gemensamt skapa istället för det ni har nu för att det ska bli som allra bäst för samtliga i framtiden?

Den används också i hela städer som t ex Chicago (Imagine Chicago) där man hittills genomfört över en miljon positiva intervjuer hos vuxna och barn i samhällets olika skikt som handlar om hur man vill skapa sitt eget Chicago där man bor. Chicagos brottslighet sjunker varje mätperiod och vid självuppskattningar berättar Chicagoborna att de gör något bra för alla invånare som bygger på deras gemensamma drömmar om hur de vill skapa ett nytt Chicago för att kunna känna sig trygga och lyckliga. Grundfrågan där är: "Om du får drömma ett slag om hur du vill att ditt framtida Chicago ska se ut som bäst, vad ser du då?"

Ledarskap genom UF

Alla ledare med personalansvar vet att man får lägga en hel del tid och energi till att försöka lösa olika samarbetshinder, motivationsproblem och tillkortakommanden. Det spelar ingen roll om du är VD, personalchef, försäljningschef, linjechef eller har någon annan ledarposition. Jobbar du med människor som ska samarbeta mot ett givet mål så uppstår vissa problem.

Och vad gör vi? Jo, vi fokuserar sällan på det som fungerar riktigt bra i våra organisationer men desto oftare på det som fungerar mindre bra. Javisst, men man måste ju lösa de problem man har, tänker kanske du som läsare nu, och så är det ju. Att lokalisera hinder och problem och att samtidigt hitta smarta sätt att försöka lösa dem är en viktig funktion hos en ledare. Men har vi inte också glömt något viktigt när det gäller oss själva och vår personal? Att vi och våra medarbetare faktiskt gör väsentligt mycket mer bra saker som vi kan bygga vidare på till att skapa storverk?

Ledarparadoxen är att det faktiskt visar sig att det är just här som källan till toppprestationer finns. Det är precis detta UF som ledarmetod och förhållningssätt handlar om.

Ledarträning i UF

UF ledarträning består av tre centrala delar:

1. Att lära sig att förstå att motivation och effektivitet endast kan komma inifrån de som vi vill ska vara motiverade och effektiva och att detta görs genom att som ledare fokusera på det som fungerar bäst och drömmar hur man vill att det ska fungera.



2. Att likt ledardetektiver aktivt leta efter den livgivande kraften genom att lära sig ställa positiva UF-frågor som låter naturligt nyfikna i sitt sammanhang.

3. Att lära sig 4D-cykeln i den positiva kärnan.
- Discovery: Vad fungerar bäst...Den bästa vägen...
- Dream: Vad skulle kunna ske...Vad vill vi...
- Design: Vad är idealt...vilka konsekvenser...
- Destiny: Empowerment...vi lär om... förändrar... gör!

UF-tränade ledare säger sällan "Vi har problem här" men oftare "någonting fungerar riktigt bra här". De säger mer sällan "hur kan vi åtgärda dessa problem" men desto oftare "hur kan vi göra mer av...och lära oss mer av det som redan fungerar".

Att träna sig i att ställa UF-frågor är något alla ledare kan lära sig oavsett erfarenhet. Det tar som allt annat lite tid men är väl värt besväret Jag har tränat ca 150 ledare, som efter utbildningen berättar om exceptionella resultat.

Organisationer som använder sig av UF får ofta positiva effekter som sträcker sig genom hela verksamheten på grund av att förändringen kommer från dess egna medlemmar. Anledningen till det är att ledarna på samtliga nivåer har lärt sig att vara "goodfinders"; att likt nyfikna detektiver ständigt söka efter det som ger vitalitet och toppprestationer och att ställa positiva frågor som väcker stolthet och mod.

Tony Åsberg
www.ledartutvecklarna.se



Knän som kan trolla eller huvudet på skaft?

Hitta den du söker bland tidningen Stockholm Citys 556 000 läsare.
Annonsera under rubriken Jobb varje tisdag och torsdag.

Anita gjorde Grand Hotel till årets



Kompetensföretag 2008

Grand Hôtel i Stockholm utsågs strax före jul till årets kompetensföretag 2008. De har lyckats genomföra ett strukturerat och lönsamt kompetensutvecklingsarbete och en stor del av framgången kan tillskrivas hotellets utbildningsansvarige Anita Larsson, som brinner för sitt uppdrag och som lyckats öka medarbetarnas självkänsla och motivation.

- Efter drygt 25 år i hotellbranschen kände jag för att göra något nytt. Det fanns ett stort behov av att höja våra medarbetares kompetensnivå. Jag tog därför upp saken med vår dåvarande vd Peter Wallenberg Jr, som gav mig mandat att etablera och bygga upp en strukturerad utbildnings-satsning för våra drygt 300 medarbetare, säger Anita Larsson.

Grand Hôtels utbildningssatsning består numera av tre nivåer, en basutbildning, en ledarskapsutbildning och en specialutbildning. Alla medarbetare utbildas dessutom i krishantering, ett område som Anita Larsson brinner lite extra för.

Utbildat sig till samtalsterapeut

- Jag har alltid varit intresserad av mellanmänskliga relationer och för ett par år sedan utbildade jag mig till samtalsterapeut

vid sidan av mitt arbete här på hotellet. I dag arbetar jag två dagar i veckan på en mottagning för människor i kris och de erfarenheterna tar jag med mig när jag utbildar hotellets medarbetare i krishantering. Eftersom vi är en verksamhet som är igång dygnet runt, året runt så är det en fråga om när och inte om akuta krissituationer uppstår, säger Anita Larsson.

Mer än hälften av Grand Hôtels drygt 300 medarbetare arbetar inte vid en dator, vilket i början gjorde det svårt att nå ut med informationen kring den nya utbildnings-satsningen. Problemet löstes med hjälp av en webbaserad utbildningsportal genom it-företaget Xtractor, som varje medarbetare kan logga in på från vilken dator som helst för att hålla sig uppdaterade kring vilka utbildnings som finns.

- Vi har valt att kombinera klassrumsundervisning och praktiska övningar med

webbaserade självstudier på flera av våra kurser. Eftersom vi är bemannade dygnet runt så är det svårt att arrangera kurser där alla medarbetare från en avdelning samlas. Då krävs det kreativa lösningar för att alla ska kunna ta del av kompetensutvecklingen, säger Anita Larsson.

Servicenål höjer självkänslan

På senare år har hotellbranschen, som tidigare varit något av en genomgångsbransch, höjt sin genomsnittliga kompetensnivå avsevärt. Utbudet av högskoleutbildningar med inriktning mot "Hotel Management" har breddats och fler kvalificerade medarbetare har kommit in i en bransch där man traditionellt sett jobbar sig uppåt.

- Jag har själv jobbat mig uppåt och har provat på allt ifrån restaurangkök till reception och försäljning. Det gör att med-

arbetarna respekterar mig och mitt yrkeskunnande mer än om jag hade kommit direkt in på chefsnivå utan någon egentlig praktisk bransch erfarenhet, säger Anita Larsson.

Servicehål med stort symboliskt värde

Medarbetare som genomgår Grand Hôtels serviceutbildning i fem steg belönas med en servicehål som de kan bära på kavajen. En guldkrona illustrerar att medarbetaren har fått en gedigen serviceutbildning. En så till synes enkel sak som en servicehål har bidragit till att öka medarbetarnas yrkesstolthet, motivation och professionalism. För ett femstjärnigt hotell vars främsta konkurrensfördel är just service, så är det oerhört viktigt att servicenivån ständigt är på topp. Anita Larsson var under en tid trainee på lyxhotellet Four Season's i London. Där lärde hon sig mycket om hur service kan användas som ett konkurrensmedel och hur man utbildar medarbetare som ska ge service i toppklass.

- Jag brukar säga att vi är verksamma i "känslobranchen", vilket innebär att våra medarbetare tränas i att se och uppmärksamma varje individ som kommer hit. De ska kunna ge ett personligt bemötande vid exempelvis utcheckningen, även om de möter flera hundra gäster per dag så ska varje möte vara specifikt. Vi ska vara uppmärksamma på varje individs behov och sinnesstämning. På engelska kallas det för "attentiveness", säger Anita Larsson. Hon beskriver sig själv som en envis och driven person som inte ger upp utan istället provar en annan väg när hon möter motstånd. Anita Larsson är också ute mycket och föreläser på hotellskolor för att skapa ett intresse för och dela med sig av sina erfarenheter från branschen.

- Att utses till årets kompetensföretag känns som en bekräftelse, ett kvitto på att det arbete vi lagt ner under många år har varit framgångsrikt och verkligen gett konkreta resultat. Idag har Grand Hôtel en fast grund för kompetensutbildning och jag fortsätter nu som egen konsult inom service och organisationsbranschen, säger Anita Larsson.

□

Annika Wihlborg

FÖR DIG SOM HAR UTBILDNINGANSVAR

UtbildningsNätverket

Välkommen till Utbildningsnätverket!

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

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

**I medlemskapet 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.utbildningschefen.se

Välkommen att konferera i Europas favoritstad nummer ett!



KompetensGruppen

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

Barcelona

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

Vi arrangerar:

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

*Låt dig inspireras – varmt
välkommen till Barcelona!*



HÄLSOKOMPETENS
ett företag inom KompetensGruppen

Kommentarer från tidigare Barcelonaresenärer:

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

YLVA SUNDBERG Finansdepartmentet

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

EVA PALMHEDEN-KALMS Enhetschef, Stockholms stad

Utvecklingsmöjligheter viktigare än bonus när unga väljer arbetsplats

Det krävs mer satsningar från företagen på personlig utveckling och coachning för att attrahera den nya generationens arbetstagare. Även CSR-frågor står högt på agendan och flera unga kan tänka sig lämna företag som inte tar dessa frågor på allvar. Det visar en ny internationell undersökning från PricewaterhouseCoopers.

När studenter och unga medarbetare världen över får redogöra för vad de anser vara viktigt vid val av arbetsgivare är det framförallt jobbförhållandena utbildning och utveckling som värderas allra högst de första åren av karriären. Även möjligheter till internationell erfarenhet rankas högt, 80 % uppger att de vill arbeta utomlands och 70 % förväntar sig använda ett annat språk i arbetet. Tre fjärdedelar av respondenterna tror att de kommer ha mellan två och fem arbetsgivare under deras livstid. Därmed inte sagt att de stannar i vått och torrt.

– Dagens unga generation är inte trogen sin arbetsgivare. Resultaten visar tydligt på ungas förmåga att snabbt byta jobb om deras förväntningar inte uppfylls. Det här ställer ännu hårdare krav på arbetsgivarna att hålla kvar sin personal, säger Anders Assarson, ansvarig Human Resource Services, Öhrlings PricewaterhouseCoopers.

Undersökningen som är baserad på svaren från drygt 4200 unga personer världen över har låtit unga personer ge sin bild av förväntningar på arbete och karriär. Resultaten visar att utbildning och personlig utveckling är den högst rankade kategorin bland olika jobbförhållanden. Andelen svarande som uppgav det som förstahandsval är tre gånger större än de som exempelvis föredrog bonusar. Nästan alla tillfrågade (98 %) uppgav att arbeta med starka coacher och mentorer är avgörande för den personliga utvecklingen.

Ett annat område som ligger morgondagens arbetstagare varmt om hjärtat är företagets ansvar i samhället. Hela 88 % uppger att de kommer söka sig till arbetsgivare vars engagemang i CSR-frågor speglar deras egna värderingar. Dessutom skulle 86 % kunna tänka sig att lämna en arbetsgivare som inte längre uppfyller kraven.

Resultaten av undersökningen förstärks även av ytterligare en nyligen genomförd undersökning från PricewaterhouseCoopers riktad till företagsledare världen över. Resultatet visar att 61 % av företagsledarna uppger att de har stora problem att rekrytera och integrera yngre medarbetare.

– Företagen upplever idag svårigheter med den unga generationen. Dels för att

företagen saknar kunskapen om vad som driver unga men också för att de måste anpassa strukturen för att attrahera och integrera rätt folk. Företagen måste fokusera på vad unga verkligen vill ha, som exempelvis coachning och personlig utveckling men även fokus på samhällsansvar, säger Anders Assarson.

Om undersökningen

PricewaterhouseCoopers har frågat 4271 unga personer hur deras förväntningar på arbete och framtida karriär ser ut. I undersökningen medverkade studenter, nyutexaminerade och andra unga medarbetare från 44 länder världen över.

För ytterligare information kontakta:

Anders Assarson, ansvarig Human Resource Services, Öhrlings PricewaterhouseCoopers
tel 0709-29 14 23, anders.assarson@se.pwc.com

25-27 september

LIDINGÖ LOPPET

Din utmaning i höst...

Motivation och inspiration till vårens och sommarens träning?

Anmäl dig till världens största terränglopp.

Välkommen till en helg fylld med löparglädje!

www.lidingoloppet.se



För 20:e året! För 8:e året!
Stockholm Göteborg

KompetensMässan anlitar Sveriges bästa och mest efterfrågade föreläsare!



KompetensMässan 2009

STOCKHOLM & GÖTEBORG

Nordens största mässa inom Ledarskap, Personal- och Affärsutveckling

World Trade Center, Stockholm 10-11 november

Scandic Crown Hotel, Göteborg 26 november



Maria Scullman



Christer Olsson



Stefan Einhorn



Stefan Görwik



Susanne Pettersson



Henrik Fexeus

Inspiration - tillväxt - framgång!



PG Wettsjö



Renata Chlumska



John Steinberg



Sofia Norberg



Klas Hallberg



Babben Larsson



Eva Rusz



Per Naroskin



Marianne Hamilton



Pär Johansson



Annika Dopping



Owe Wikström



KompetensGruppen

MÄSSOR ■ MEDIA ■ UTBILDNING

OVANSTÅENDE FÖRELÄSARE DELTOG 2008

FÖRMÅNLIGT ATT BOKA SEMINARIER OCH UTSTÄLLNINGSPLOTT NU!

KompetensMässan arrangeras av KompetensGruppen, 08-20 21 10

www.kompetensmassan.se

För 20:e året! För 8:e året!
Stockholm Göteborg

KompetensMässan anlitar Sveriges bästa och mest efterfrågade föreläsare!



KompetensMässan 2009 STOCKHOLM & GÖTEBORG

FÖRMÅNLIGT KÖP AV SEMINARIER (FÖRETAGSKORT)

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

OLIKA VALÖRER AV FÖRETAGSKORT

Företagskortet är inte personliga utan kan användas av en eller flera personer. Under vintern/våren säljs företagskortet med en FÖRBOKNINGSRABATT (se www.kompetensmassan.se) Efter sommaren bestämmer man vilka seminarier man vill gå på. Företagskortet finns bland annat i valörer av 4-kort (4 seminarier), 6-kort (6 seminarier), 12-kort (12 seminarier) samt 24-kort (24 seminarier). Vid mer än 24 seminarier begär offert.

BOKNING AV UTSTÄLLARPLATS

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



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

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

Jag önskar boka _____ seminarier till KompetensMässan 2009

Namn _____

Befattning. _____

Företag / Organisation.: _____

Adress: _____

Postnr: _____ Ort _____

Telefon: _____ E-mail: _____

Faktureringsadress _____ Kostnadsställe _____

Adress: _____

Postnr: _____ Ort: _____

PRAKTISK INFORMATION OM KOMPETENSMÄSSAN

Stockholm 20:e året

Datum 10 - 11 november 2009

Plats World Trade Center

Entré Klarabergsviadukten 70 alt. Kungsbron 1

Göteborg 8:e året

Datum 26 november

Plats Scandic Crown Hotel

Adress: Polhemsplatsen 3 (vid Centralstationen)

VILKA ÄR BESÖKARE OCH DELTAGARE TILL KOMPETENSMÄSSAN

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

Arrangör:

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

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

ÖNSKEMÅL OM SAMARBETEN

Vänligen kontakta lena.jerden.rietz@kompetensgruppen.se

25% RABATT
PÅ ORDINARIE PRISER
VID BOKNING FÖRE
20/4

Jag önskar boka _____ seminarier till kompetensmässan 2009.

Företagskort ger lägre priser och garanterade platser.

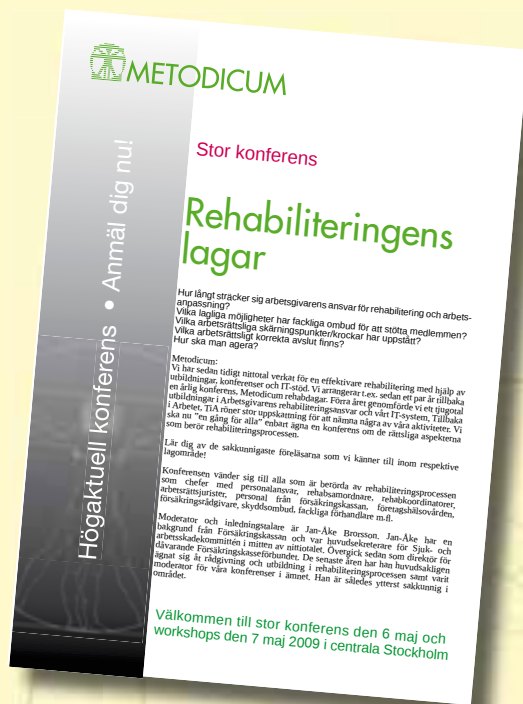
	Pris före 20/4	Ord.pris
____ st 4-kort gäller 4 seminarier	4.575:-	6.100:-
____ st 6-kort gäller 6 seminarier	6.750:-	9.000:-
____ st 12-kort gäller 12 seminarier	12.600:-	16.800:-
____ st 24-kort gäller 24 seminarier	21.600:-	28.800:-

Samtliga priser är exkl. moms

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

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

Rehabiliteringens lagar



Stor konferens med workshops, Stockholm den 6-7 maj

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?

Lär dig av de sakkunnigaste föreläsarna vi känner till inom respektive lagområde. Det är många lagar som styr och påverkar rehabarbetet. Nu kan du få grepp om helheten. Konferensen vänder sig till alla som är berörda av rehabiliteringsprocessen som chefer med personalansvar, rehabsamordnare, rehabkoordinatorer, arbetsrättsjurister, personal från försäkringskassan, företagshälsovården, försäkringsrådgivare, skyddsombud, fackliga förhandlare m.fl.

Program den 6 maj

Varför har vi sjukersättningar?

Moderator Jan-Åke Brorsson, konsult och utbildare i rehabprocessen, ytterst sakkunnig, f.d. direktör på Försäkringskassaförbundet m.m.

Vad statuerar arbetsmiljölagen?

Vilka sekretessaspekter finns?
Maria Steinberg, jur. dr i arbetsmiljörätt.
Bedriver högskoleutbildningar i arbetsrätt och arbetsmiljörätt, bl.a. författare till boken Skyddsombuds rätt.

Vad statuerar sjuklönelagen?

Gert Lindenger, försäkrings- och företagsläkare, expert på sjuklönelagen, försäkringsmedicinsk expert, föreläsare i socialmedicin m.m.

Vad statuerar Lagen om allmän försäkring, AFL?

Vilka sekretessaspekter finns?

Gert Lindenger

Vad statuerar LAS?

Hur påverkar PUL processen?
Annamaria Westregård, jur. dr. i civilrätt.
Forskningsuppdrag från Försäkringskassan om samspelet mellan arbetsrätt och rehabiliteringsregler vid uppsägning och omplacering, utarbetar läromedel i arbetsrätt m.m.

Arbetsgivarens och fackets roll?

MBL för rehabfall? Förhandlingsrätt? Vad avgör utgången i Arbetsdomstolen? Hur påverkar rehabkedjans tidsgränser AD?

Andreas Edenmann, chefsjurist, Arbiio (Skogsindustrierna m.fl.), tidigare advokat med process- och arbetsrätt som specialitet.

Annett Olofsson, enhetschef/förbundsjurist, LO-TCO Rättsskydd AB med drygt 20 års erfarenhet av anställningsmål.

Andreas och Annett har omfattande praktisk erfarenhet av rådgivning och domstolsprocesser. De har daglig rådgivning och båda är framgångsrika i mål hos AD.

Vem får Svarte Petter?

Gert Lindenger

Sammanfattande diskussion som leds av Jan-Åke Brorsson med samtliga föreläsare

Under dagen kan just dina frågeställningar förmedlas till Jan-Åke, som sedan kan tas upp och diskuteras med föreläsarna.

Mingel

Träffa nya och gamla kollegor.

Program den 7 maj

Workshops i mindre grupper

Dina frågor besvaras. Vilka andra lösningar finns? Vad anser kollegor? Hur ser den optimala lösningen ut? Konkreta rättsfall.

Du kan välja att delta i fyra av följande sex pass. Huvudtema är:

• **AML** - Maria Steinberg

• **Sjuklönelagen, AFL, Företagshälsovårdens roll** - Gert Lindenger

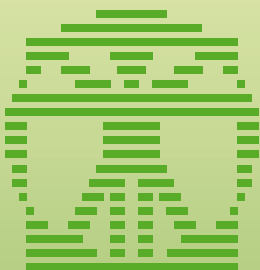
• **LAS** - Annamaria Westregård

• **Arbetsgivarens aspekter**
Andreas Edenmann

• **Arbetsstagarens/Fackets aspekter**
Bo Ericson, förbundsjurist LO-TCO Rättskydd AB med rehabiliteringsprocessen som specialitet sedan början på 90-talet.

• **Marknadsföring av vår utbildning** Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar och vårt IT-System för sjuk- och frisknämnan samt rehabilitering - Jan-Åke Brorsson, Lars Bohlin och Ulla Korpi.

Gå in på vår hemsida, www.metodicum.se och läs alla frågor du får svar på!



METODICUM

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

Kräv kvalitet av utbildningsanordnare

Regeringen gör helt rätt i att skjuta till pengar till bl a Arbetsförmedlingen i samband med konjunkturnedgången illustrerad senast genom Volvos varsel. En del av dessa pengar kommer att gå till någon form av kompetensutvecklingsåtgärd. Som företrädare för utbildningsbranschen och SAUF, Sveriges Auktoriserade Utbildningsföretag, vill jag framhålla vikten av att kvalitetssäkra dessa och andra kompetensutvecklingssatsningar. Genom tydliga upphandlingsmål och att säkerställa att utbildningsanordnaren kan möta dessa med god kvalitet har åtgärderna alla förutsättningar att ge önskat resultat.

I Sverige har vi i dag olika myndigheter som är satta att kvalitetssäkra utbildningsanordnare, Höskoleverket, KY-myndigheten (Myndigheten för kvalificerade yrkesutbildningar) och Skolverket. I tillägg till de utbildningsanordnare som lyder under dessa myndigheters kontroll har vi de kommersiella utbildningsanordnarna, som i praktiken står för större delen av den samlade kompetensutvecklingen av vuxna i och för arbetslivet. Branschen omsätter drygt 10 Miljarder kronor årligen.

SAUF är det organ i Sverige som kvalitetssäkrar utbildningsföretag. Organisationens syfte är att arbeta för en seriös utbildningsbransch med hög kvalitet och god yrkesskicklighet. I dag auktoriserar vi utbildningsleverantörer enligt kvalitetskriterier inom fem områden.

1. Åtaganden mot kund
2. Mål för lärandet
3. Metod för lärandet
4. Rutin för utvärdering av målet för lärandet
5. Resultat i relation till åtagandet.

Allt fler arbetsgivare inom näringsliv och offentlig sektor använder sig av dessa kvalitetskrav vid upphandling av kompetensutveckling, vilket är glädjande. Tyvärr är det långt ifrån alla som har tagit till sig



Eva M Torsson, VD SAUF

denna möjlighet till kvalitetssäkring. Våga ställ adekvata krav på utbildningsanordnarens kvalitetssäkringsrutiner. Resultatet av utbildningsinvesteringen måste vara det viktigaste, då prislappen för utbildningsinsatsen normalt är en bråkdel av den potentiella vinsten. Resultatet kan helt utebli om utbildningsleverantören saknar kvalitetssäkringsrutiner. Det blir kostsamt för såväl individer som organisationer att förbise kvalitetskraven. För att kunna ställa krav måste utbildningsköpare veta, och vara tydlig med, vad målet med utbildningsinsatsen är. Det är svårt att kräva rätt kvalitet och konkreta resultat av luddigt formulerade målsättningar. En seriös och kunnig utbildningsanordnare kan genom sin erfarenhet vara behjälplig i krav- och målformuleringsfasen. En seriös och kunnig utbildningsanordnare ska även tacka nej till uppdrag som ligger utanför dess kompetens eller om uppdraget av annan anledning inte ges rimliga förutsättningar att leverera och uppfylla efterfrågat resultat. Avslutningsvis uppmanar jag alla upphandlare av kompetensutveckling, inom såväl näringslivet som offentlig sektor, att kräva adekvat kvalitet av utbildningsanordnare.



KOMPERO.SE

Samlingsplats för öppna och anpassade utbildningar för arbetslivet.

LEDARSKAP

HÄLSOARBETE

MBA-UTBILDNINGAR

PROJEKTLEDNING

IT-UTBILDNINGAR

EKONOMI

COACHUTBILDNINGAR

www.kompero.se

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 maj 2009.

☐ 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



”Den bästa kurs jag någonsin gått.”

”Jag har fått en ny självinsikt och lärt mig arbeta med konstruktiv återkoppling.”

Vill du också gå en kurs som verkligen ger något?

Våra ”Värderingar och ledarskap”-kurser har varit en succé hos våra deltagare. Anmäl dig till årets kurstillfällen nu!

Värderingar och ledarskap

9–13/3, Hotell Skogshöjd, Södertälje

20–24/4, Selma Spa+, Sunne

7–11/9, Hotell Skogshöjd, Södertälje

5–9/10, Selma Spa+, Sunne

9–13/11, Södra Sverige, mer info kommer senare

Nyhet!

Vi har startat ett nytt kontor i Stockholm och utökat vårt kursutbud med dessa fyra kurser:

AffärsHälsa

2 + 2 dagar

25–26/5 + 17–18/8

1–2/6 + 24–25/8

7–8/9 + 12–13/10

2–3/11 + 7–8/12

Förhandling

1 + 1 dag

27/5 + 17/6

23/9 + 14/10

Affärsorienterad förhandling

2 + 2 dagar

18–19/5 + 22–23/6

5–6/10 + 16–17/11

Affärsförhandling

3 + 3 dagar

28–30/9 + 9–11/11

För att boka en kurs, maila oss på info@grid.se eller ring 0771-19 30 00.

Läs mer om oss och våra utbildningar på www.grid.se

GridTM
The Power to Change.

LEDARSKAP OCH PERSONAL

Personalchefsutbildning

– fokus på strategi



Deltagare
Personalchefer, HR-chefer och andra med några års erfarenhet av praktiskt personalarbete.

Mål
Målet är att ge kursen deltagare som behövs för att:

- utforma personalstrategier utifrån företagets strategier och mål
- definiera begreppen vision, värde, värderingar och företagskultur och implementera dem i den egna organisationen
- planera för strategisk kompetensförsörjning
- arbeta strategiskt med rekrytering

Kursledare
Kursledare är en erfaren HR-chef eller HR-utvecklare som har varit verksam i minst 10 år. Detta gör också att posträtt eller föreläsare, vårt fakultet, kommer att vara tillgängliga för dig. För information och rådgivning ring 08-600 62 00 eller kontakta Susanne Lohr eller Susanne Lohr, E-post: kurs@foretagsuniversitetet.se

Block 1

- Strategiskt personalarbete
 - koppla personalfunktionerna mot till företagets framtidsvision
 - personalfunktionens mål och ansvar
 - personval
 - personstrategi
 - personalfunktionens utveckling
 - rekryteringsstrategi mot till funktionen och till HR-funktionen

Block 2

- Strategisk kompetensförsörjning
 - kompetensförsörjning
 - kompetensförsörjning
 - kompetensförsörjning

Block 3

- Strategisk kompetensförsörjning
 - kompetensförsörjning
 - kompetensförsörjning
 - kompetensförsörjning

Block 4

- Strategisk kompetensförsörjning
 - kompetensförsörjning
 - kompetensförsörjning
 - kompetensförsörjning

Block 5

- Förändringsarbete
 - personalfunktionens roll i förändringsarbetet
 - förstå, driva och leda förändringar
 - kommunikation
 - handledning på förändring
 - handledning i förändringsprocesser
 - strategiska förändringar

Personalchefsutbildning, 10 dagar

Datum	Ort	Kursavgift
30-31 mars, 27-28 april, 28-29 maj, 24-25 augusti och 24-25 september 2009	Stockholm	30 900
7-8 maj, 15-16 juni, 25-26 juli, 21-22 september och 21-22 oktober 2009	Stockholm	36 900

Stockholm, Gäddede City, Årstadgatan 51 Huset har ett kvalitetscertifierat konferensrum som är utrustat med alla bekvämligheter för konferens och utbildning. För mer information ring 08-600 62 00 eller besök oss på www.foretagsuniversitetet.se

Tider: 10:00-17:00 fem dagar i veckan (inkluderat lunch) 18:00-19:00 två dagar i veckan

Förskottsbelopp: inget förskottsbelopp, beloppet betalas för och efter utbildningsperioden. Skatt 25% tillkommer.



**FÖRETAGS
UNIVERSITETET**

Besök oss på: 10014, 121 27 Stockholm-Gäddede
 Telefon: 08-600 62 00, Fax: 08-600 29 80
 E-post: kurs@foretagsuniversitetet.se www.foretagsuniversitetet.se

Vi vet vad som rör sig i huvudet på en personalansvarig.

I en sådan här situation tänker inte han eller hon: "Nej, jag missade att anmäla mig." Inte alls. De är strategiska människor som lugnt går in på vår hemsida och läser allt om nästa Personalchefsutbildning som börjar i maj 2009. (Där hittar de också mängder av andra populära kurser och utbildningar inom personalområdet).

Dessutom är de operativa, vilket innebär att de också anmäler sig. De inser nämligen att utbildningen kan ge otroligt mycket och att platserna tar slut väldigt fort.

Så tänker en person med personalansvar. Eller hur?



**FÖRETAGS
UNIVERSITETET**

Telefon: 08-600 62 00
 e-post: kurs@foretagsuniversitetet.se
www.foretagsuniversitetet.se