

# Personal Chefen

NR 1 2012

**Rätt person till  
rätt position?**

Läs mer på sidan 5

Personal & Hälsa – Personal 2012 – Kulturkrockar –  
Omvärldsanalys och nytänkande – Strategi och  
eftertanke.

HELA REHABKEDJAN  
SÅNKTA KOSTNADER  
ENKELT  
SJUK- & FRISKANMÄLAN  
FULL ÖVERBLICK



## Sjukt enkel överblick!

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

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

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

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



# Omvärldsanalys och nytänkande, strategi och eftertanke.

Så lyder rubriker till två av artiklarna i detta nummer av Personalchefen. Begreppen ringar in mycket av det som alltid borde finnas med i arbetslivet. Omvärldsanalys och nytänkande handlar om ett helt koncept för att nå långsiktig lönsamhet i organisationer. Även artikeln om Vinnande mål handlar om något självklart som inte alltid är så lätt; att sätta rätt mål.

Artikeln om Hälsonätverket är intressant eftersom det beskriver ett nätverk som verkar ha fått en inneboende utvecklingskapacitet och som är rikstäckande med ett flertal olika geografiska och intresseinriktade nätverksgrupper.

Den årliga konferensen Personal & Hälsa presenteras med noga utvalda seminarier om hur organisationer kan bli ännu friskare. I anslutning till konferensen arrangeras en mängd aktiviteter.

För första gången arrangeras mässan Personal 2012 och tidningen Personalchefen är mediapartner och ansvarig för några av seminarierna. Programtidningen medföljer som bilaga och innehåller många intressanta seminarier och programpunkter.

Anders Åkerman  
Chefredaktör



För dig som har  
**UTBILDNINGSA  
NSVAR**

## 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 i nätverket får du:  
6 nätverksträffar per år med erfarenhetsutbyte och inbjudna experter

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

Digital mötesplats på medlemsidan.

[www.utbildningsnatverket.se](http://www.utbildningsnatverket.se)

**Adress:**  
World Trade Center D8, 111 64 Stockholm  
**Tel** 08-20 21 10, **Fax** 08-20 78 10

[info@personalchefen.nu](mailto:info@personalchefen.nu)  
[www.personalchefen.nu](http://www.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](mailto:info@personalchefen.nu)

**Annonser**  
Patrik Asp, Lennart Sundberg,  
08-54551731.

**Prenumerationer**  
se tidningens adressuppgifter

**Text,** Annika Wihlborg

**Tryck,** V-TAB

Tidningen är RS-kontrollerad





## LÄMNA RÖKAREN BAKOM DIG



Att sluta röka är en utmaning, men det finns behandlingsalternativ som hjälper dig. Din läkare eller sköterska kan informera dig om dem och hjälpa dig hitta en metod som passar just dig!

**Ta hjälp av vårdpersonalen och fimpå för gott!**

[www.slutaroka.se](http://www.slutaroka.se)

# Personalchefer bör fästa mindre vikt vid kandidaters historiska resultat i samband med rekrytering



**För att verkligen lyckas rekrytera rätt person till rätt position bör personalchefer förflytta sitt fokus från metriska data till kandidatens personliga egenskaper, styrkor och förmåga att prestera framöver. Det menar Carl-Rafael Fredson, som driver rekryteringsföretaget Greensearch. Han tillämpar en annorlunda rekryteringsmetod som lägger stor vikt vid magkänsla och individens professionella va-**

## rumärke.

- En arbetssökandes främsta framgångsfaktorer är i dagsläget passion, ambition och teknisk expertis. Jag anser att passionen står för uppemot femtio procent av en individs framgång, medan den tekniska kompetensen enbart står för drygt tjugofem procent. Det bör återspeglas i rekryteringsprocessen, vilket inte alltid är fallet, säger Carl-Rafael Fredson.

Carl-Rafael Fredson genomför sitt första urval enbart på grundval av en individs professionella rykte, personlighet och passion. Det första mötet med en kandidat sker informellt i form av en fika på neutral plats. Först efter ett inledande möte tar han en titt på personens CV.

- Genom att läsa ett CV innan man bestämmer sig för att träffa en kandidat riskerar man att börja analysera och leta fel hos personen i fråga. När personen kallas till intervju försätts han eller hon ofta i en position där det blir nödvändigt att "försvara" och argumentera för sitt CV, säger Carl-Rafael Fredson.

## PERSONLIGHETSTESTER PÅ ETT FÖR TIDIGT STADIUM RISKERAR ATT UTESLUTA VÄRDEFULL KOMPETENS

Han menar att personlighetstester är ett bra stöd i samband med rekryteringsprocesser, men

anser samtidigt att man inte bör lägga alltför stor vikt vid dem eftersom de till viss del kan betraktas som ett statiskt verktyg som omöjligt kan fånga in en individs samlade personlighet, passion, ambition och styrkor. Rekryterare som förlitar sig på personlighetstester redan på ett tidigt stadium i rekryteringsprocessen riskerar därför att selektera bort intressanta kandidater helt i onödan.

- De flesta personalchefer instämmer i mitt resonemang, åtminstone på en teoretisk nivå. Men när de väljer mellan ett par kandidater och det har blivit dags att fatta ett slutligt rekryteringsbeslut väljer många ändå att fokusera på historiska faktorer, exempelvis de sökandes formella kompetens och tidigare yrkeserfarenhet, säger Carl-Rafael Fredson.

## EFTERLYSER ÖKAT FRAMTIDSFOKUS I SAMBAND MED ANSTÄLLNINGSENTREVJUN

Han menar att den inledande anställningsintervjun helst bör äga rum på en neutral plats. Som rekryterare kan det vara värt att lägga en stund på att få kandidaten att känna sig avslappnad och bekväm med situationen, exempelvis genom att inleda genom att kortfattat presentera sig själv och ställa ett par generella frågor som etablerar en kontakt mellan intervjuare och kandidat.

- Rekryteraren kan hjälpa kandidaten att hitta rätt fokus under intervjuens gång genom att presentera ett konkret case, en problemställning som bottenar i organisationens nuvarande situation. På så vis ges kandidaten en möjlighet att verkligen presentera sina styrkor och ge ett konkret exempel på han eller hon tacklar ett problem, säger Carl-Rafael Fredson.

## KANDIDATEN BÖR KONCENTRERA SIG PÅ ATT SÄLJA IN SIG SJÄLV

Ett vanligt misstag i samband med anställningsintervjuer är, enligt Carl-Rafael Fredson, att kandidater i alltför hög utsträckning fokuserar på att berätta om sina tidigare prestationer och erfarenheter, snarare än att koncentrera sig på att ta reda på vilka utmaningar den presumtiva arbetsgivaren står inför och därefter presentera ett förslag på hur han eller hon skulle hantera problemet.

- Det är inte ovanligt att kandidater spenderar uppemot en timme med att berätta ingående om sina tidigare yrkeserfarenheter. Visserligen är det intressant att få en kortfattad bild av den sökandes bakgrund och erfarenheter, men merparten av tiden bör definitivt läggas på att blicka framåt och sälja in sin egen personlighet och profil till den presumtiva arbetsgivaren. Det är både den sökandes och rekryterarens ansvar att förflytta fokus till det som är relevant under anställningsintervjun, säger Carl-Rafael Fredson.

■ ANNIKA WIHLBORG



# MÅNGA KULTURKROCKAR i livet som personalansvarig i DANMARK

Charlotte Widing, som i tre års tid varit vd för bemannings- och rekryteringsföretaget Academic Works verksamhet i Danmark, fick en god insyn i vad som skiljer dansk och svensk företagskultur under de år då hon varje dag pendlade över Öresundsbron. Charlotte var medveten om att det fanns relativt stora skillnader i företagskultur och affärlivet i övrigt, men förvånades ändå över hur många olikheterna var, trots att Sverige och Danmark är grannländer.

Charlotte, som numera arbetar som konsult på Qeep, har haft stor nytta av sina erfarenheter från Danmark i sin karriär.

- Även om min mamma är dansk och min pappa är svensk, vilket gör att jag hade en del erfarenhet av den danska kulturen sedan tidigare, så var jag ändå inte beredd på den stora skillnaden mellan danskt och svenskt arbetsliv. En av de mest övergripande skillnaderna är det faktum att danskar utgår mycket mer från individen i arbetslivet, de tänker individualistiskt i nästan alla situationer, säger Charlotte Widing.

## AUKTORITÄRT LEDARSKAP SNARARE ÄN KONSENSUS

En klassisk bild av skillnaden mellan den danska och den svenska företagskulturen är att svenska organisationer överlag lägger betydligt mer tid och energi på att nå konsensus. I danska företag tvekar inte chefen att ta kommandot och bestämma vad som gäller, utan att nödvändigtvis be om medarbetarnas åsikt. Ledarskapstraditionen är mer auktoritär i Danmark.

- I Sverige kan det ta tid att fatta gemensamma beslut, men när vi väl kommit överens om något så håller vi oss till det. I Danmark kan chefen däremot få för sig att riva upp en bestämmelse eller ifrågasätta ett avtal när motparten trottat förhandlingen var över, säger Charlotte Widing.

## HÖGRE LÖNELÄGE LOCKADE MÅNGA ARBETSPENDLARE

Personalchefer har överlag något högre status i Danmark än i Sverige, det är åtminstone Charlotte Widings känsla. De betraktas inte som ett

administrativt stöd till verksamhetens övriga chefer utan snarare som en aktör som med fördel fokuserar på strategiska frågor.

- En skillnad mellan Danmark och Sverige är att lönerna generellt sett är betydligt högre i Danmark. Det är ett resultat av den extrema högkonjunktur som rådde i landet innan finanskrisen slog till 2008. Då trissades lönerna upp i de flesta yrken och branscher. Då åkte också många danska företag till Sverige för att dammsuga marknaden efter den bästa kompetensen, säger Charlotte Widing.

## FOKUS PÅ INDIVIDENS UTVECKLING OCH BEHOV

I det danska arbetslivet har den enskilde individen många rättigheter. Medarbetare tvekar inte att ta för sig och uttrycka sin åsikt om saker och ting. Charlottes erfarenhet är att danskar generellt sett är tuffare än svenskar vid förhandlingsbordet, både när det är dags för löneförhandling och i förhandlingar med kunder och leverantörer. Men även om danskarna har en förmåga att sätta sig själv och sina egna intressen i centrum så är de i allmänhet duktiga på att leverera enligt förväntningarna.

- Svenska medarbetare har gott rykte i Danmark eftersom de sällan klagar och ställer upp när det behövs. Danskar har tydligare gränser mellan fritid och jobb, medan svensken sitter kvar och jobbar över de dagar de krävs stänger dansken av sin dator och går hem på utsatt tid, oavsett om det finns mer jobb att göra för dagen eller ej, säger Charlotte Widing.



## DEN DANSKA ARBETSRIKTEN PRÄGLAS AV FLEXICURITY

Arbetsriktigen skiljer sig på flera punkter mellan Sverige och Danmark. En av de mest väsentliga skillnaderna är flexicuritysystemet, som till stor del präglar den danska arbetsmarknaden. Charlotte Widing ser både för- och nackdelar med systemet. Det danska flexicuritysystemet framhävs ofta som de svenska turordningsreglernas raka motsats.

- Flexicurityn gör det lättare för arbetsgivare att avskeda personal, vilket i sin tur ökar rotationen på arbetsmarknaden. Danskarna tvekar inte att säga upp sig om de vantrivs på jobbet och det finns ofta fler lediga jobb på den danska arbetsmarknaden. Flexicurityn ger både arbetsgivaren och de anställda en flexibilitet som gör det lättare att byta jobb eller organisera om. I Sverige kan det betraktas som anmärkningsvärt om man väljer att säga upp sig, men i Danmark är det snarare en naturlig del av karriären att ha sagt upp sig åtminstone någon gång, säger hon.

- Det danska arbetslivet präglas av en problemlösande attityd, vilket bland annat resulterat i att Danmark har kommit betydligt längre än Sverige vad gäller olika typer av lärlingsutbildningar. Fackets ställning är inte heller lika stark i Danmark, på gott och ont, säger Charlotte Widing.

■ ANNIKA WIHLBORG

# Tuff arbetsmarknad skapar nya vinnarföretag

Brist på kompetent arbetskraft och problem med matchningen på arbetsmarknaden skapar problem för många kunskapsintensiva företag. Det skapar samtidigt stora möjligheter för de som medvetet arbetar med att utveckla sitt Talent Management, dvs. hur man på ett strukturerat sätt attraherar, utvecklar och behåller rätt medarbetare.

Talent Management Barometern 2011, genomförd av Stardust Consulting i samarbete med tidskriften Personal & Ledarskap och Sveriges HR-förening, visar att;

56 % av de företag som besvarat enkäten anser att Talent Management är en av de viktigaste strategiska frågorna idag och 90 % tror att den blir ännu viktigare i framtiden

Samtidigt är endast 18 % nöjda med hur deras Talent Management fungerar idag och anser att man behöver lägga ner mer resurser på att arbeta med frågorna (80 %)

"De VD:ar som förstår värdet av Talent Management och att det är en företagsledningsfråga är morgondagens vinnare i kunskapsekonomin. Det är bevisat att ett effektivt Talent Management kan öka lönsamheten med över 25% säger Henrik Martin, VD på Stardust-Consulting.

"Förvånansvärt många företag saknar strategier för sitt Talent Management och delegerar ansvaret för företagets kanske viktigaste framtidsfråga till sin HR-avdelning, säger Charlotta Wikström, Senior Partner på Stardust Consulting.

Merparten av de undersökta företagen är nöjda med hur rekrytering och introduktion av nyanställda fungerar men processer kring kompetenskartläggning och successionsplanering fungerar undermåligt anser man. Svaren skiljer sig inte nämnvärt åt mellan företag av olika storlek eller i olika branscher.

Länk till undersökningen och bildarkiv:  
<http://www.stardustconsulting.se/tm-barometern>



Här finns en grupp på fem personer

**På IPU tar vi fram analysverktyg** som bland annat ger en tydlig bild av en grupp:s sammansättning – och hur den på bästa sätt kan utvecklas: Att förstå sitt och andras beteende är en viktig nyckel för den optimala gruppen. IPU Profianalys skapar förutsättningarna att nå dit.

Läs mer på [ipu-profilanalys.com](http://ipu-profilanalys.com)

 IPU Profianalys®

 IPU | Institutet för Personlig Utveckling

»Först nu känner jag  
mig som en riktig  
coach för mina  
medarbetare«  
Birgitta, chef/arbetsledare

## Bli drömcoach!

Agda PS kommer troligen att bli din bästa vän, för ett enklare och effektivare sätt att få ett grepp om verksamheten kommer du inte att hitta.

För dig som är chef eller arbetsledare finns det ett par områden som är speciellt viktiga: attest av tider och reseräkningar samt rekrytering, kompetensutveckling och utbildningsbehov. I Agda PS är alla delarna smidigt sammanlänkade för att på ett intelligent sätt ge dig kontroll och överblick och låta dig utvecklas till en drömcoach för dina medarbetare.

**Agda PS – det rollbaserade personalsystemet**



Beställ vår nya  
broschyr på hemsidan

**agDA**

[www.agda.se](http://www.agda.se)



# LOVISA FERNGREN

motiveras av utmaningar och en affärsmässig koppling till HR-arbetet

Lovisa Ferngren har hunnit med mycket sedan hon tog examen från PA-programmet vid Stockholms universitet 1994. Med undantag för en tid på Patent- och registreringsverket har Lovisa varit verksam i den privata sektorn i drygt femton år, bland annat på HR-avdelningen på försäkringsbolaget Old Mutual i Sydafrika, som nordisk personalchef på medieföretaget Reuters och som personalchef för industrisektorn på Siemens svenska verksamhet. Ständig förändring, strategiska roller och ett stort engagemang är röda tråda i Lovisa Ferngrens karriär.

I början av 2012 antog Lovisa Ferngren ytterligare en utmaning när hon blev HR-chef för Dialectkoncernen. När vi pratar vid har hon bara hunnit med en dryg vecka på sitt nya jobb och är därför inne i en orienteringsfas då hon lär känna sina nya kollegor och lägger tid på att bekanta sig närmare med den organisation hon ska arbeta i. Dialect är ett entreprenöriellt och snabbväxande telekombolag för små och medelstora företag, som senaste året stärkts genom en sammanslagning och förvärv av flera mindre företag. Idag är man cirka 700 medarbetare i hela landet.

Hittills i karriären har Lovisa arbetat med allt från talent management till att utforma tjänsteförmånsprogram. Hon har aldrig haft några konkreta karriärmål utan istället följt hjärtat och inte tvekat att ta sig an rejäla utmaningar som kan få henne att växa som person och HR-chef. I början av sin karriär bodde Lovisa Ferngren i Sydafrika i sex år, där hon arbetade på försäkringsbolaget Old Mutuals HR-avdelning.

## FÅR VARA MED OCH FORMA SIN EGEN YRKESROLL PÅ DIALECT

När hon kom tillbaka hem till Sverige började hon arbeta på mediebolaget Reuters HR-avdelning. Där trivdes hon riktigt bra och stannade i åtta år. Med jämna mellanrum bytte Lovisa position och en av de främsta anledningarna till att det blev hela åtta år på Reuters var det faktum att det är ett snabbväxande och internationellt företag med ett högt tempo, ett företag där det ständigt händer nya saker. Efter en tid som konsult blev Lovisa Ferngren personalchef för industrisektorn på Siemens. Hon trivdes bra, men när erbjudandet om att få vara med och skapa en helt ny tjänst som HR-ansvarig på Dialect dök upp valde Lovisa att ta chansen.

- Just nu fokuserar jag på att sätta mig in i Dialects affärsplan och mål för 2012, en viktig uppgift är att se hur jag kan bidra till att vi når våra mål, utifrån ett HR-perspektiv. För mig har det alltid varit viktigt att jobba affärsnära och ha en stark anknytning till och förankring i affärsverksamheten. HR-frågorna tar sitt avstamp i våra övergripande affärsplaner och med min beteendevetenskapliga bakgrund kan jag ofta bidra med nya perspektiv på affärsfrågor, säger Lovisa Ferngren.

## KVANTIFIERBARA MÅL OCH GEDIGNA ANALYSER GER GEHÖR

Hon menar att personalchefens yrkesroll generellt sett har gått från att vara reaktiv till ett mer proaktivt arbetsätt de senaste åren. Genom att ständigt konkretisera och räkna på de satsningar man tror på kan man som personalchef vinna gehör och förtroende. En professionell och genomarbetad analys och ett kvantifierbart mål är stora fördelar när det handlar om att argumentera för sin sak för vd, ekonomichef och andra individer i företagsledningen. De sju åren i Sydafrika har definitivt påverkat Lovisas sätt att arbeta med HR-frågor.

- En av de viktigaste erfarenheterna från åren utomlands och i utlandsägda bolag i Sverige är att det inte bara handlar om att ha respekt för och förstå andra människors kulturer, en nyckel till att bli framgångsrik i HR-arbetet i internationella bolag är också att vara väl medveten om sitt eget beteende och synsätt när man möter människor från andra kulturer, säger Lovisa Ferngren.

■ ANNIKA WIHLBORG



# Effektivare HR- och löneadministration

- Efterlyser chefer effektivare IT-stöd i det dagliga personalarbetet?
- Erbjuder HR- och lönesystemet optimalt stöd för personalprocesserna?
- Har ni försökt effektivisera personalarbetet men fastnat?
- Vi har lösningarna och kan medverka från analys till genomförande!



Kontakta oss gärna för mer information!  
Anderz Lindquist

Apl Right Solution AB har gedigen bakgrund och chefsvana inom löneadministration, systemförvaltning av lönesystem (certifierad systemförvaltare i HR-Plus) och IT-support.

Bland annat har vi byggt upp en av Sveriges effektivaste löneavdelningar (enl Benchmark), med ett modernt webbaserat systemstöd som stödjer alla processer inom Lön och HR.



anderz.lindquist@apl-rightsolution.se  
070-774 45 94  
www.apl-rightsolution.se

SAAB BOFORS **SUPPORT** AB

**PERSONALSERVICE**

## Släpp greppet. Och få total kontroll.

Att släppa greppet om löneprocessen kan vara vågat – låt oss greppa den – så får du ordning och reda i en effektiv leverans. Vår kärnverksamhet ger dig lönsamma tjänster och systemstöd med tillgänglighet och service inom:

- Personaladministration
- Tidshantering
- Resor och representation
- Löneberäkning/redovisning
- Försäkringar och kringtjänster

Du väljer utifrån ditt behov! Tveka inte att ta en kontakt – vi vill gärna berätta mer.

0586-825 00  
www.sbsupport.se



## Bättre dialog med kunder & anställda



Partnerfeedback är ett webbaserat system för professionell hantering av feedback från kunder och anställda. Använd Partnerfeedback till att kontinuerligt förbättra dialogen med kunder och anställda.

Vill du veta mer? Beställ mer information på:

[www.partnerfeedback.se/info](http://www.partnerfeedback.se/info)



# Kompetensgruppens HÄLSONÄTVERK

-en institution som ständigt utvecklas

Kompetensgruppens Hälsonätverk vänder sig till hälsoutvecklare, personalchefer, HR-specialister, hälsopedagoger, friskvårdskonsulenter och andra yrkesgrupper som arbetar med hälsa i arbetslivet. Hälsonätverket var Kompetensgruppens första nätverk som snabbt blev mycket populärt. Under några år på nittioalet hade nätverket drygt femhundra medlemsföretag.

- Det stora intresset för Hälsonätverket berodde bland annat på att vi startade Hälsonätverket vid en tidpunkt då antalet sjukskrivningar sköt i höjden på många arbetsplatser. Intresset för hälsofrågor på arbetsplatsen var mycket stort och nätverket kan helt klart beskrivas som en succé, säger Bea Ahlperby, projektledare för Hälsonätverket sedan hösten 2011.

Hälsonätverket började med ett Stockholmsbaserat nätverk. Numera har nätverket medlemskretsar även i Malmö, Luleå och Göteborg. För att göra nätverket mer hanterligt valde Kompetensgruppen att dela in det övergripande Hälsonätverket i mindre nätverksgrupper med en mer specificerad inriktning. Först ut var ett HR-nätverk och ett utbildningsnätverk. För något år sedan startades även nätverket för kostvetenskap. En av Hälsonätverkets senaste avknoppningar är nätverket för företagsskötorskor, som tillkom efter att ett antal medlemmar som är verksamma inom företagshälsovården efterfrågat ett nätverk som vänder sig specifikt till dem. Nätverket för företagsskötorskor har vid det här laget funnits i drygt ett år.

## POPULÄRA STUDIERESOR RUNTOM I EUROPA

Hälsonätverket har även en VIP-del för medlemmar som eftersträvar en närmare och småskaligare dialog med några av nätverkets medlemmar.

VIP-nätverket ses fyra gånger per år över en lunch och diskuterar aktuella ämnen på hälsotemat. Ämnet för dagen vid den senaste träffen var avgörande faktorer vid valet av företagshälsovårdsleverantörer.

Ytterligare en verksamhet som har sitt ursprung i det Hälsonätverk som grundades 2001 är de studieresor som nätverket erbjuder. Hittills har man bland annat besökt städer som Barcelona och Amsterdam.

- Vår reseverksamhet tillkom på initiativ från Kristin Lindgren, som tidigare var projektledare för Hälsonätverket. Kristin bor sedan ett par år tillbaka i Barcelona och kom på idén att arrangera studieresor runt om i Europa där deltagarna får göra en rad olika studiebesök på olika företag och organisationer som berättar om sitt hälsoarbete och hur de arbetar förebyggande med hälsa bland sina medarbetare, säger Bea Ahlperby.

## VARJE NÄTVERKSTRÄFF INLEDS MED EN AKTUELL FÖRELÄSNING

I dagsläget har Hälsonätverket ett sextiofem medlemsföretag, däribland OKQ8, Afa Försäkring och H & M. Nätverksmedlemmarna träffas åtta gånger per år. En nätverksträff inleds vanligtvis med en föreläsning på ett aktuellt tema. Ibland tar man in externa föreläsare, andra gånger föreläser någon av nätverksmedlemmarna. Därefter

ges tid för diskussioner och nätverkande. I vårens program återfinns bland annat en föreläsning om en ny modell för krisstöd, om hur strategisk kompetensförsörjning kan påverka hälsan, hur man kan må bra i samband med förändringsprocesser och hur positivt ledarskap kan användas som ett hälsofrämjande verktyg i en organisation.

En gång per år arrangerar Hälsonätverket Personal & hälsa, en tvådagarskonferens som 2012 äger rum den 17-18 april på World Trade Center i Stockholm. Personal & hälsa har med åren utvecklats till en välkänd mötesplats som utformats för individer som arbetar med människor och har ett genuint intresse för att utveckla sina medarbetare samt främja hälsa på arbetsplatsen. Årets konferens startar med en presentation av rapporten "Framtidens folkhälsa- allas ansvar", som är framtagen av Regeringen och ger rekommendationer inför framtidens folkhälsopolitik. Utifrån denna rapport fokuserar konferensen på hur vi tillsammans kan skapa hälsofrämjande arbetsplatser utifrån tre perspektiv; strategiskt, operativt och ett friskvårdsperspektiv.

■ ANNIKA WIHLBORG

**MÖT ÖVER  
200  
UTSTÄLLARE**  
Arrangeras parallellt  
med INTERNET EXPO &  
DIGITAL MARKETING  
2012 och MÖTEN &  
EVENTS 2012

14-15 MARS 2012 | KISTAMÄSSAN | STOCKHOLM

# PERSONAL<sub>2012</sub>

Föredragshållare på mässan



Kjell A Nordström



Ambassadör  
Jan Eliasson

## Nordens största mässa för alla som leder och utvecklar personal

REKRYTERA | UTVECKLA | MOTIVERA | BEHÅLLA

*Mässan med fokus på bland annat...*

- ✓ Talent Management
- ✓ Performance Management
- ✓ Employer Branding

- ✓ Ledarskap
- ✓ Företagskultur
- ✓ Kommunikation

...och mycket, mycket mer!

**easyFairs**<sup>®</sup>

Läs mer och hämta din fribiljett med kod 5030 på  
[www.easyFairs.com/PERSONAL](http://www.easyFairs.com/PERSONAL)

*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** Finansdepartementet

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

**EVA PALMHEDEN-KALMS** Enhetschef, Stockholms stad

## Nyhet!

Nu finns även Medarbetarstatistik som tillval med statistik över löner, anställningsår med mera.

Ring 08-555 290 00 och fråga oss!

# Hoppsan. Gick din provanställning ut igår!?

Med **Wise Chefsportal** är det lätt att göra rätt. Du som HR-chef når snabbt ut till chefer med information om personalfrågor. Du kan också anpassa processer, lagar och kollektivavtal som just ditt företag behöver.

Samtidigt får du ordning och reda på er interna information. Och dina chefer blir proffs på att vara chefer.

Titta in på [www.wiseonline.se](http://www.wiseonline.se) så får du en gratis prenumeration på tidskriften HR i Fokus!



[www.wiseonline.se](http://www.wiseonline.se)

 **wise**  
ONLINE

För 11:e gången!

# Personal & Hälsa 2012

17- 18 april i World Trade Center, Stockholm

Anmäl dig till  
2 dagar före 29 februari  
Få 500 kr rabatt!

## Årets viktigaste forum

för dig som arbetar för ett friskare arbetsliv



Skräddarsy dina egna utbildningsdagar - välj mellan 13 seminarier

### Ur programmet

**Strategiskt välmående på arbetsplatsen**

*Erik Fernholm*

**Chefens arbetsmiljöansvar**

*Tommy Ileskog*

**Hur hälsosatsningar ger vinst**

*Anita Linell & Johan Faskunger*

**Ledstång i förändringsarbete**

*Anna-Karin Franzén och*

*Elvy Ljungberg*

### Personal & Hälsa 2012

**Personal & Hälsa** är en välkänd mötesplats utformad för dig som arbetar med människor och som har ett genuint intresse för att utveckla dina medarbetare och främja hälsa på arbetsplatsen och skapa ett friskare arbetsliv.

**Konferensen** startar med en presentation av rapporten "Framtidens folkhälsa – allas ansvar" och mål för folkhälsan som är beslutade av riksdagen. Rapporten är framtagen på uppdrag av regeringen och ger rekommendationer inför framtidens folkhälsopolitik. Utifrån denna rapport fokuserar konferensen på hur vi tillsammans kan skapa hälsofrämjande arbetsplatser utifrån tre perspektiv; strategiskt, operativt och ett friskvårdsperspektiv.

## Hälsokompetens

**Hälsokompetens**

Ett företag inom KompetensGruppen

## TISDAG DEN 17 APRIL

### 08.30 REGISTRERING, KAFFE OCH SMÖRGÅS

#### INLEDNINGSTALARE

##### Framtidens folkhälsa - allas ansvar

09.00



Vilka möjligheter finns det för att skapa en hälsofrämjande arbetsplats – utan att det innebär höga kostnader i tider av ekonomisk nedgång? Presentationen ger en överblick över ett stort antal möjligheter med utgångspunkt ur rapporten Framtidens folkhälsa – Allas ansvar och mål för folkhälsan som är beslutade av riksdagen. Seminariet är för dig som på något sätt kan påverka arbetsmiljön på din arbetsplats.

##### 1. Anita Linell

Anita Linell är projektledare vid Statens folkhälsoinstitut. Hon har arbetat i olika chefsbefattningar som en länk mellan forskning och praktisk verklighet. Anita Linell har även arbetat som utredare med erfarenhet bland annat av framtidsstudier och utredningar inom försvaret, miljömässigt hållbart Sverige och folkhälsa.

### 11.00 LUNCH

#### STRATEGISKT

##### Strategiskt välmående på arbetet



Trivsel, utveckling och meningsfullhet i arbetet är viktiga framgångsfaktorer för organisationen. Välmående har setts som något trivialt eller en bonus, men forskning visar på motsatsen. Välmående organisationer har högre vinst, är mer innovativa samt behåller kompetensen längre i organisationen. Föredraget erbjuder dig fungerande metoder för strategiskt välmående.

##### 2. Erik Fernholm

Utbildad inom Kognitiv Neurovetenskap, Evidensbaserad Coaching och Positiv Psykologi.

#### OPERATIVT

##### Ledstång i förändringsarbete

*Involvera, engagera och få bestående resultat*



Omlokalisering, fusion eller varumärkesarbete. Ingredienserna och fenomenen i en förändringsprocess är i grunden desamma och många frågor behöver uppmärksammas och tas omhand för att resan ska fungera och resultatet ska bli bestående. Nyckeln till förändring är kommunikation. Du bjuds på konkreta verktyg, roliga och inspirerande övningar och många exempel.

3. Anna-Karin Franzén, förändringskommunikatör och Elvy Ljungberg, certifierad kommunikolog och förändringsledare.

#### TEMA - HJÄRNBERIKAT

##### Hjärnkoll med hjärnmat



Forskning påvisar hur vi får bättre inlärnings- och koncentrationsförmåga, kortare reaktionstider och mindre stress genom att ge kroppen och hjärnan rätt mat vid rätt tidpunkt. För företag och i organisationer innebär detta - medarbetare som arbetar med en större glädje och effektivitet. Hjärtligt välkommen är du som är nyfiken på hur du kan använda maten för att tänka smartare, bli lugnare och gladare!

##### 4. Erica Palmcrantz Aziz

Författare, föreläsare och inspiratör som främjar ett ökat välbefinnande för människor.

12.15

### 14.15 KAFFE OCH KAKA SAMT PAUSAKTIVITETER (läs mer på [www.kompetensgruppen.se](http://www.kompetensgruppen.se))

##### Hur hälsosatsningar ger vinst



Lönar det sig ekonomiskt att främja hälsa och förebygga ohälsa på arbetsplatsen? Vad kostar ohälsan årligen som beror på ohälsosamma levnadsvanor? Vilka av dessa kostnader får arbetsgivarna stå för? Vad vinner egentligen arbetsgivare på att satsa på till exempel fysisk aktivitet eller rökrött arbetsliv? Seminariet belyser vad arbetsgivare kan vinna och har vunnit på sitt hälsofrämjande och förebyggande arbete.

5. Anita Linell, projektledare och Cecilia Birgersson, utredare, båda vid Statens folkhälsoinstitut. Johan Faskunger, fil dr i hälsovetenskap med inriktning på fysisk aktivitet. Ewa-lena Hansson, HR chef och Lena Holmberg, HR konsult, båda AFA Försäkring. Bea Ahlperby, kommunikolog.

##### Hemligheten bakom framgångsrik konflikthantering



Föreläsningen ger dig en möjlighet att förstå varför människor gör som de gör och verktyg för att få dem att göra något annat i stället. Du kommer att få många exempel på hur man som människa kan ställa till det för sig, vad som driver människor i konflikter och hur vårt evolutionära arv påverkar oss i vardagen. Seminariet behandlar vad som fungerat i praktiken och ger dig de konkreta tips som gör skillnad i vardagen.

6. Fredric Bohm  
Psykolog, socionom och författare.

##### Det rör Din hjärna



Förändring upplevs i hjärnan som ett hot och kan innebära ett stort hinder för en del människor. Lär dig mer om vad som sker i hjärnan och vad du kan göra för att underlätta för dig, din grupp eller organisation ibland annat förändringsprocesser. Välkommen till ett seminarium om hjärnans (om)formbarhet och hur rörelser kopplar samman hjärnans delar som ökar prestation och har lugnande effekt på stress.

7. Mikael Hedberg  
Certifierad Kommunikolog och Legitimerad Fysioterapeut.

15.00

### 16.30 PRISUTDELNINGAR

### 18.00 KVÄLLSEVENEMANG | Mingelforum - Framtidens hälsa redan idag!

Välkomstdrink, en riklig vårbuffé, vin, kaffe och efterrätter. Mer om kvällens program finner du på [www.kompetensgruppen.se](http://www.kompetensgruppen.se).



## ONSDAG DEN 18 APRIL

### 08.30 REGISTRERING, KAFFE OCH SMÖRGÅS

#### STRATEGISKT

##### Chefens arbetsmiljöansvar

- i praktiken



Arbetsmiljöansvaret är ytterst ett straffansvar och som chef har du ett personligt straffansvar för de arbetsuppgifter som relateras till arbetsmiljölagen. Du måste se till att dina anställda mår bra och inte utsätts för risker. Seminariet avhandlar vilka

praktiska arbetsuppgifter avseende arbetsmiljö som arbetsgivaren (chefen) har att fullgöra och hur en delegering av dessa arbetsuppgifter ska utformas.

##### 8. Tommy Ileskog

Jurist, universitetslektor, författare, forskare och debattör

### 11.00 LUNCH

##### Argumentationens ABC för att lyckas



Så här bygger, genomför och avslutar du en framgångsrik argumentation och får genomslag i budgetsamtal och förhandlingsprocesser. Du lär dig att argumentera med tyngd, plocka fram det väsentliga i tal och text och formulera dig med pondus.

Du får med dig verktyg och tips för att genomföra samtal och diskussioner med kvalitet – och lyckas!

##### 11. Ann Falkinger

Professionell föreläsare och kursledare. Författare till 2 handböcker i argumentation och förhandling.

#### OPERATIVT

##### Funktionshinder inget hinder



Välkommen till en föreläsning om hur du kan dra nytta av att arbeta med olikheter i din organisation. Pär Boman och Mimmi Darbo förmedlar, med hjälp av humor, praktisk och teoretisk kunskap samt inspiration, två perspektiv på

hur funktionshinder i arbetslivet kan bidra till ökad mångfald.

##### 9. Pär Boman, arbetar på Nordea och Mimmi Darbo, utbildningsansvarig på Misa Kompetens.

##### Ät aldrig mangon hel



Visst skulle det vara fint med mer tid över till det som verkligen utvecklar dig och din verksamhet. Till det inspirerande projekt som du skulle vilja sätta igång med, men som du om och om igen skjuter på framtiden? I en underhållande, inspirerande och konkret föreläsning får du fyra tumregler för god personlig struktur som hjälper dig att få "koll på läget" och mer tid över.

##### 12. David Stiernholm

"Struktör" och civilekonom med inriktning på entreprenörskap.

#### Program i mental träning och målsättning



"Om man inte vet vart man ska, spelar det ingen roll vart man går" – genom att sätta upp mål, flytta fokus till det som ska uppnås och att skapa motivationen med mental träning kan människan övervinna många hinder och genomföra det den önskar."

Programmet är för dig som arbetar med eller vill komma igång med praktiskt arbete kring mental träning och målsättning ute på arbetsplatsen. Programmet riktar sig även till dig som vill få fler tekniker att arbeta med för egen del.

Programmet ger dig en praktisk träning i målsättning. Vi tränar på visualiseringstekniker och arbetar med olika aktivitetsramar för målsättning. Vi kommer att arbeta med ett skriftligt maldokument.

I programmet ingår boken; Målbok av Niina Eriksson och Catrine Emgård.

Programmet vänder sig till dig som är verksam i lednings- och projektgrupper, styrelser, deltar i olika former av samtal och möten samt till dig som vill förbättra din argumentationsteknik.

Start: 09.00-11.00 Fortsättning: 12.00-14.00  
Lunch mellan kl. 11.00 och 12.00.

**OBS! Begränsat antal platser!**

##### 10. Niina Eriksson I sitt arbete som Kommunikolog har hon i 10 år hjälpt människor och organisationer mot bättre kvalitet genom förmågan att kommunicera med sig själv och andra. Niina Eriksson arbetar även som lärare och föreläsare för The Academy och Svenska Hälsocampen.

09.00

12.15

14.30-16.15

#### GEMENSAM AVSLUTNING

##### Tankens kraft - att göra det omöjliga möjligt



Välkommen till ett seminarium som har påverkat och förändrat många människors syn på sig själva och vad som egentligen är möjligt. Du kommer att möta det mörka, det svåra och smärtsamma, men även ta del av det ljusa, det starka, det positiva och få med dig hopp, glädje, kraft och inspiration.

##### 13. Mikael Andersson

Han har ett helt livs erfarenhet från området han föreläser om. Han har föreläst för 100 000 tals människor och flera hundra företag. Bland annat Astra Zeneca, Sahlgrenska Universitetssjukhuset, Ericsson, ICA, Volvo, Posten, SEB, IKEA, Stadium, Skatteverket, Handelsbanken samt många kommuner, fackförbund och inom folkrörelsen.

Läs mer om Personal & Hälsa 2012

[www.kompetensgruppen.se](http://www.kompetensgruppen.se)

# Anmälningssformulär

## Personal & Hälsa 17-18 april 2012

**B**

### Tisdag, 17 april

Jag/vi väljer följande seminarium

- 1. Framtidens folkhälsa
- 2. Strategiskt välmående på arbetet
- 3. Ledstång i förändringsarbete
- 4. Hjärnkoll med hjärnmat
- 5. Hur hälsosatsningar ger vinst
- 6. Hemligheten bakom framgångsrik konflikthantering
- 7. Det rör din hjärna

### Onsdag, 18 april

Jag/vi väljer följande seminarium

- 8. Chefens arbetsmiljöansvar
- 9. Funktionshinder inget hinder
- 10. Program i mental träning och målsättning
- 11. Argumentationens ABC för att lyckas
- 12. Ät aldrig mangan hel
- 13. Tankens kraft

OBS! Väljer du Nr 10 lämnar du rutorna 8,9,11 och 12 tomma

### Priser

Alla priser exklusive moms

**Ord. pris**      **Med rabatt**

**Konferenspris två dagar**      7 480 kr      6 980 kr

Lunch och kaffe (2 dagar)  
och kvällsevenemang

**Konferenspris en dag**      4 700 kr      4 450 kr

Lunch och kaffe (1 dag)

**Kvällsevenemang**      450 kr

Välkomstdrink, en riklig vårbuffé, vin, kaffe och efterrätter

### Kontaktuppgifter

Vid anmälan av fler personer, kopiera formuläret

Namn .....

Befattning .....

Företag/Org. ....

Adress .....

Postnr ..... Ort .....

Tel. vxl. .... Fax .....

E-post .....

### Om annan faktureringsadress

Adress .....

Postnr ..... Ort .....

Kostnadsställe/ref.person .....

### 5 SÄTT ATT ANMÄLA SIG

Tel. 08-20 21 10

Fax 08-20 78 10

Per post Hälsokompetens Sverige AB  
World Trade Center D8, 111 64 Stockholm

E-post [info@kompetensgruppen.se](mailto:info@kompetensgruppen.se)

www [www.kompetensgruppen.se](http://www.kompetensgruppen.se)

## Årets Eldsjäl

Årets Eldsjäl är ett prestigefullt pris för eldsjälar som arbetar i det tysta men utträttar storheter för företag som satsar på friska medarbetare. Priset delades ut för första gången 2005 och gick då till Birgitta Björkroth, Hälsoutvecklare på Scania, numera Hälsochef. Årets Eldsjäl delas ut i anslutning till Personal & Hälsa, en viktig mötesplats för organisationer, företag och kommuner som arbetar hälsofrämjande.

Nominera till Årets Eldsjäl: [info@kompetensgruppen.se](mailto:info@kompetensgruppen.se)

För mer information, kontakta oss på tel. 08-20 21 10.

### Datum & plats

Tisdag och onsdag den 17-18 april, Stockholm. Klarabergsviadukten 70 i World Trade Center.

### Betalning

Betalning erläggs mot 30 dagar netto. Anmälan är bindande men kan överlåtas till annan person.

### Fel adressinformation

För att förbättra vår service ber vi dig skicka eller faxa oss broschyren med den felaktiga adressen samt uppgive den nya.

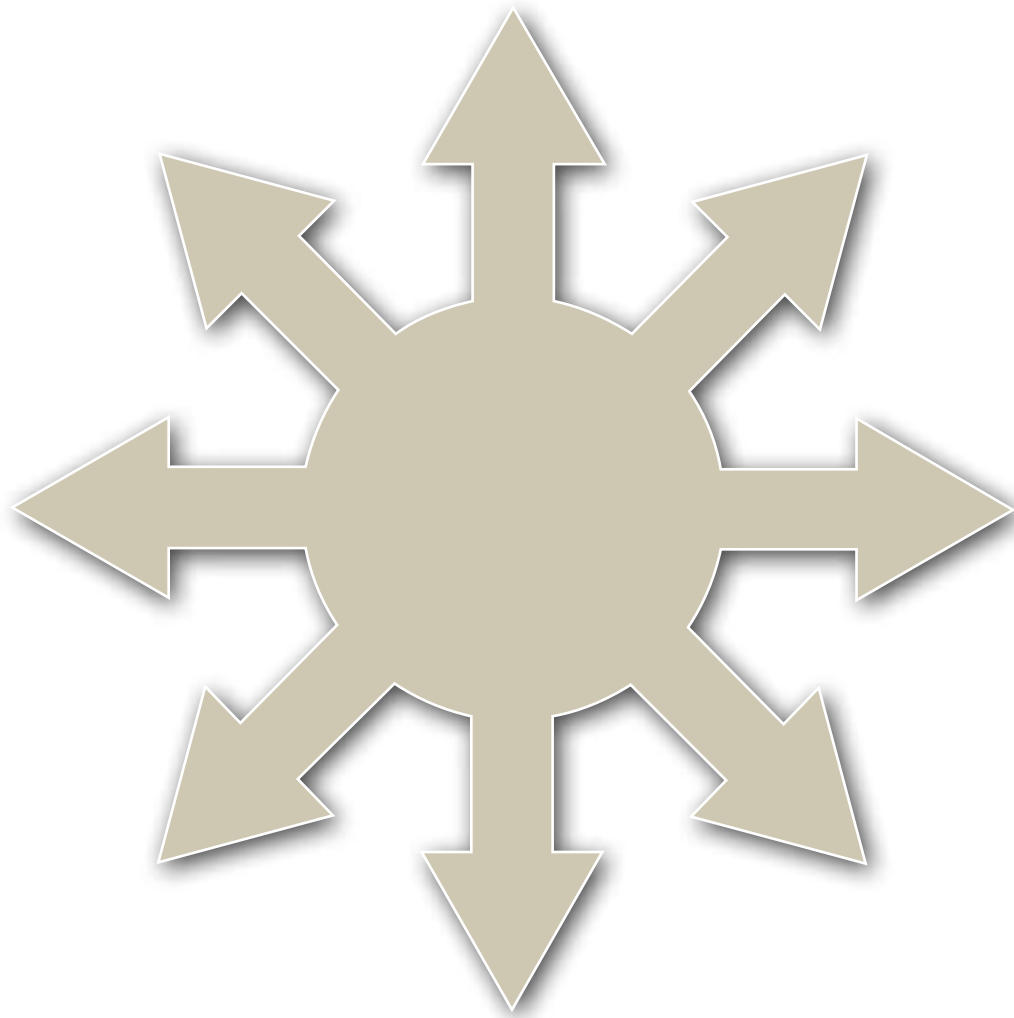
### Avbokning

Vid eventuell avbokning uttages en administrationsavgift på 10%. Om avbokning sker tre veckor före konferensstart eller senare återbetalas ej avgiften utan kan istället gottskrivas en ersättare. Avbokning skall ske skriftligen.

Vi reserverar oss för ändringar i programmet.

### Gå 4 betala för 3!

Erbjudandet gäller er som bokar fyra platser från samma företag/organisation och gäller på ordinarie pris. Detta erbjudande kan ej kombineras med andra erbjudanden.



# Så blir löneökningarna 2012 i 40 länder

- Sverige bland de mest generösa länderna när det gäller löneökningar
- 95 % av svenska företag höjer medarbetarnas löner
- Drygt en fjärdedel av företagen i Grekland sänker lönerna

Revisions- och konsultföretaget Grant Thornton's stora internationella undersökning som numera görs kvartalsvis har frågat företagare i 40 länder vilka lönejusteringar de ämnar göra för 2012. Resultaten visar att Sverige är ett av de allra mest generösa länderna när det gäller att erbjuda löneökningar. I Sverige svarade 95 procent av de medelstora företagen att de ämnade höja lönerna i linje med, eller mer än den rådande inflationstakten\*. Enbart företagare i Argentina och Mexiko var mer generösa. Där ligger också inflationen högre än i Sverige. Bara 1,3 % av de tillfrågade företagen i Sverige avsåg att inte erbjuda några löneökningar.

- Sverige har under 2010 och 2011 haft en stark konjunktur och ett positivt näringslivsklimat, säger Peter Bodin, vd på Grant Thornton. En stark arbetsmarknad har gett mer i lönekuverten. Resultaten av denna färskas undersökning är strategiskt mycket viktig för företagen, eftersom vi måste värna om den svenska konkurrenskraften. Helt tydligt är att andra länder är betydligt mer återhållsamma, avslutar Bodin.

## TUFFT I GREKLAND

Tuffast förhandlingsläge kommer löntagarna i Grekland och Italien att ha. Där kommer över en fjärdedel av företagen att sänka lönerna och knappt två tredjedelar fryser lönerna. Andra länder där löntagarna får det kärvt är i Irland, Japan och Italien.

Ett land som liksom Sverige har haft en stark ekonomi de senaste åren och som ser mer positivt på ekonomin under 2012 är Tyskland. Men till skillnad från Sverige håller de tyska arbetsgivarna hårdare i plånboken än de svenska företagen. 26 procent av de tyska företagen erbjuder ingen lönehöjning 2012 och en procent avser att sänka lönerna.

## BRIC-LÄNDERNA

BRIC-länderna med sina expansiva ekonomier agerar helt olika i lönefrågan. Hela 92 % av de brasilianska företagen höjer lönerna medan bara 45 % av de ryska företagen gör detsamma. Indien ligger högt på listan - 87 % av företagen räknar med att höja lönerna, medan Kina ligger lägre på rankinglistan med sina 64 %.

\*Den svenska inflationstakten i december 2011 2,3 % enligt SCB. Argentina var inflationen 9,5 % och i Mexiko 3,8 %.

## OM GRANT THORNTON-UNDERSÖKNINGEN

Grant Thornton Internationals undersökning (International Business Report) ger under 2012 insikt i åsikter och förväntningar i över 11 000 privatägda företag i hela 40 länder. De resultat som nu publiceras baseras på 2800 intervjuer (primärt telefonintervjuer) gjorda under november-december 2011. Intervjuer genomförs numera kvartalsvis med befattningshavare som CEO/vd, styrelseordförande eller annan titel på denna nivå. Denna unika undersökning har 20 års trenddata för de flesta europeiska länder som medverkar, samt tio år för utomeuropeiska länder. I Sverige har 400 företag med 50-500 anställda intervjuats i Q4 2011. Företaget Experian Business Strategies sköter datainsamling och bearbetning av resultat för Grant Thornton.



# Mötesteknologier i tiden lyfter organisationers möten till nästa nivå

Det finns en mängd intressanta och användbara tekniska verktyg som underlättar, effektiviserar och gör organisationers möten roligare. Tekniker som stödjer mindmapping, mentometerknappar och Idéa Builder powered by Zing ger gruppen hjälp på traven i arbetet med att generera konstruktiva möten som ger verkliga resultat.

- Trots att det finns en mängd tekniska lösningar att välja mellan för organisationer som planerar och förbereder sina interna arbetsmöten så används de i mycket liten utsträckning i svenska organisationer. Det beror ofta på att kännedomen och vetskapen om dessa tekniska verktyg som rationaliserar och förhöjer effekten av såväl vardagsmöten som konferenser är relativt låg, säger mötesexperten Caroline Dunne, som driver företaget Möteslabbet.

Ett av de mest beprövade verktygen för att effektivisera möten är mindmapping. Tack vare mjukvaruprogram som Mindmanager och Mindmeister så kan traditionell mindmapping tas ett steg längre. Med hjälp av modern teknik kan en mindmap skapas i realtid, under mötets gång och i takt med att diskussionen växer fram. Det har en dokumenterad psykologisk effekt som visualiserar mötets framsteg för deltagarna, samtidigt som dokumentationen sker i realtid. Mindmapen hjälper mötesdeltagare att se samband och logiska kopplingar i resonemang. Efter mötet kan alla snabbt ta del av den digitala tankekartan.

- Med hjälp av ett visuellt språk kan vi lättare överblicka och förstå komplexa sammanhang.

Mindmanager och Mindmaister är även utmärkte verktyg för presentationer och ett betydligt mer dynamiskt alternativ till konventionella Powerpointpresentationer, säger Caroline Dunne.

## IDÉA BUILDER GER OANADE MÖJLIGHETER TILL INTERAKTIVITET

Ytterligare ett kraftfullt mötesverktyg som verkligen ligger i tiden är Idéa builder powered by Zing. Mötesdeltagarna delas in i smågrupper med minst tre deltagare i varje. Grupperna förses med trådlösa tangentbord. De diskuterar de för mötet kritiska frågeställningarna och skriver ner sina tankar och idéer på tangentbordet. Samtliga inlägg presenteras i realtid på en storbildsskärm.

Idéa Builder är ett kraftfullt verktyg för att skapa interaktiva möten och seminarier exempelvis vid medarbetardagar, kundträffar, kickoffs, föreläsningar och utbildningar.

- Flera sinnen används under mötet, vilket har en god pedagogisk effekt. Deltagarna kan dela med sig av sina synpunkter och åsikter skriftligt och anonymt, utan att behöva prata inför den stora gruppen. Grupper som vill få ut mesta möjliga av den här metoden gör klokt i att anlita en cer-

tifierad facilitator, som bland annat kan konsten att formulera frågor på bästa möjliga sätt utifrån syftet med mötet, säger Caroline Dunne.

Idéa Builder väcker engagemang och skapar intresse bland deltagarna eftersom det uppmuntar till interaktivitet, säger Caroline Dunne, som tillägger att användandet av Idéa Builder ger mötesdeltagarna en rejäl AHA-upplevelse.

## MENTOMETERKNAPPAR FÖR SNABB INDIVIDUELL RESPONS

En annan teknik som öppnar upp många möjligheter till delaktighet och inflytande över mötet är mentometerknappar. Med hjälp av mentometerknappar ges mötesdeltagarna en möjlighet att besvara frågor genom att rösta på det alternativ de föredrar. Eftersom röstningen sker anonymt är sannolikheten stor att deltagarna vågar dela med sig av sina uppriktiga åsikter. Mentometeromröstningar är ett effektivt sätt att snabbt ta pulsen på publiken och pejla av deras åsikt i en viss fråga.

- I framtiden ersätts förmodligen mycket av den mjukvara och den tekniska utrustning som används idag av mötesdeltagarnas egna mobiltelefoner och läsplattor. Det tyder inte minst det stora antal mötesappar som regelbundet lanseras till smartphones, säger Caroline Dunne.

## Senior Bemannning - vi hjälper dig med allt!

**FÖRETAG - anlita en kompetent senior!**

- Vaktmästare / Fastighetsskötsel
- Reception / Bokföring
- Telefonister / Kundtjänst
- Chaufförer / Bud / Transport
- Management / Försäljning
- Catering / Event / Mässor
- Barbeque / Festarrangemang



**RING OSS IDAG:**

**08-642 20 30**

**Det är enkelt att jobba med oss!**

**[www.seniorbemannning.net](http://www.seniorbemannning.net)  
[kontakt@seniorbemannning.net](mailto:kontakt@seniorbemannning.net)**

## Sociala medier och arbetsrätten - Behövs en policy?

Vad får arbetstagare skriva om arbetet på sociala medier? Kan man förbjuda facebookande på arbetstid? Bör man göra det? Kan blog-gande vara grund för uppsägning? Kan problemen lösas med en policy? Hur har andra gjort? Vad gäller i offentlig och privat sektor? Medverkande: *Beata Wickbom*, expert på sociala webben, *Jessica Stålhammar*, arbetsrättsjurist, *Lotta Björk*, personaldirektör McDonalds, *Ulrika Emmoth*, arbetsrättsexpert ABB, *Thomas Selig*, medikonsult med stor erfarenhet av sociala medier i offentlig sektor.

18 april, Westmanska palatset, Stockholm



### Ett urval av våra andra kommande utbildningar:

#### Vad chefen behöver veta om stress

Lär dig vad du som chef kan göra för att förebygga och hantera stress bland dina medarbetare. Utbildningen ger kunskap och praktiska verktyg. Utbildare är *Monica Kjellman*, arbetsmiljökonsult med stor erfarenhet av psykosociala arbetsmiljöfrågor.

Stockholm 8 maj 2012

#### Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar

Lär dig allt du behöver veta för att hantera rehabiliteringsärenden medmänskligt och professionellt, arbetsrättsligt korrekt och ekonomiskt effektivt. Vår tredagarsutbildning tar ett helhetsgrepp på rehabilitering utifrån ett chefsperspektiv. Den tar upp allt från praktiska frågor som blankettstöd till övergripande frågor som arbetsmiljölagen och det systematiska arbetsmiljöarbetet. Utbildare är *Jan-Åke Brorsson*, konsult i rehabiliteringsprocessen, *Berit Bäckström*, arbetsmiljökonsult och *Thomas Aronsson*, personalekonom.

Stockholm 8-10 maj 2012

#### Konfliktsäkert arbete - med hållbar kommunikation

Lär dig hantera konflikter konstruktivt genom att kommunicera på ett effektivt och systematiskt sätt, även om svåra frågor. Du får praktiska och konkreta verktyg för att konfliktsäkra din arbetsplats. Utbildningen leds av *Eva Grundelius*, kommunikationskonsult och certifierad jämställdhetskonsult.

Göteborg 23-24 april 2012

Stockholm 26-27 april

#### Hälsobokslut

Lär dig en enkel, kostnadseffektiv och korrekt metod för att få överblick över de ekonomiska konsekvenserna av hälsoläget i din organisation. Med hälsobokslut kan du följa utvecklingen och sätta in effektiva åtgärder. Utbildningen leds av *Thomas Aronsson*, personalekonom, konsult och författare.

Stockholm 28-29 mars 2012

Stockholm 2-3 maj 2012

#### Hälsa, ohälsa och lönsamheten - Rehabiliterings Ekonomi

Skaffa dig grundläggande kunskaper i personalekonomi och lär dig räkna på lönsamheten i hälsofrämjande, förebyggande och rehabiliterande åtgärder. Du får kunskaper för att fatta väl underbyggda beslut i personalfrågor. Utbildningen leds av *Thomas Aronsson*, personalekonom, konsult och författare.

Stockholm 11-12 april och 25-26 april 2012

# 9 av 10 organisationer kan förbättra sin effektivitet med minst 50 %



Det framgår av en ny bok författad av Lars G. Mattsson. Boken heter **Vinnande Mål; En högpresterande organisation genom effektiv målstyrning**. Den bygger på mer än 60 års forskning, studier av företag och författarens egna erfarenheter. Det finns mer än en orsak till varför potentialen är så stor. Och i det enskilda fallet kan den till och med vara större än 50 %.



## HUR ANVÄNDS DEN VIKTIGASTE RESURSEN?

En viktig orsak är att personalen inte används på rätt sätt. Enligt en undersökning, saknade i genomsnitt 55 % av personalen kunskap om vad de skulle åstadkomma i sitt arbete. Man saknade med andra ord tydliga mål för vad man skulle åstadkomma.

Genom bättre målstyrning kan styrkan hos personalen tas till vara på ett bättre sätt. När personalen får ett tydligt fokus på det som ska leda till organisationens mål, ökar effektiviteten. Resultatet från undersökningen visar att den genomsnittliga potentialen är minst 50%.

Våra företag och organisationer är fyllda av individer som är frustrerade av att inte vet vad som förväntas av dem i konkreta termer. När man inte vet vad som förväntas vet man inte heller om man gjort ett bra jobb eller ett jobb som uppskattas av en chef. Så småningom minskar motivationen. Den minskande motivationen leder till försämrade prestationer. Försämrade prestationer leder till en sämre självbild. Spiralen fortsätter neråt.

Jämför det med den motsatta spiralen. Jag vet vad som konkret förväntas av mig. Det är utmanande, men jag kan och jag ska visa att jag kan. När jag når mina delmål får jag bekräftelse på att jag är bra. Min motivation ökar. Jag är beredd att ta på mig större utmaningar. Min självbild och självförtroende stärks. Det påverkar min mentala föreställning att jag kan, vilket i sin tur påverkar mitt beteende, mina prestationer som blir allt bättre.

## MÅL KAN FÖRBÄTTRA OCH FÖRSÄMRA

Det finns många olika typer av mål; resultatmål, prestationsmål, effektmål, lärandemål, värdeadderande mål för att nämna några av de olika typer av mål som finns. De olika måltyperna påverkar

prestationsnivån i olika mycket. I vissa fall måste en måltyp kombineras med en annan för att leda till bättre resultat. Använder man fel mål fel vid fel situation, kan resultatet till och med bli sämre. Ett av de mest vanliga felen som organisationer gör, när de formulerar mål, är att de inte är specifika och utmanande. Samtidigt som målet saknar den mest grundläggande förutsättningen för att leda till bättre prestationer, enligt mer än 60 års forskning, brukar det inte heller vara mätbart. Och är det inte mätbart kan det inte heller förbättras. Har man redan missat på de här tre grundläggande kraven så kommer det man kallar mål inte att leda till bättre resultat.

Mål utan feedback leder inte till bättre resultat. Men det finns även andra orsaker som gör att organisationer inte får full effekt av sina mål och sin målstyrning. Ett sådant område är feedback. En undersökning som omfattade mer än 12.000 personer visade att 59 % av de som fick feedback förbättrade inte sina prestationer. 36 % presterade sämre och 23 % påverkades inte alls. Hela poängen med feedback är att den ska förstärka effekterna att specifika, utmanande och mätbara mål (målteori) och leda till ständigt bättre prestationer. Den ska både ge underlag till korrigeringar och öka motivationen. Hur kan det komma sig att resultatet blev så nedslående?

Forskarna har under mer än 30 år kartlagt inte mindre än 28 olika faktorer som avgör om feedback ska leda till bättre resultat eller inte. Och det är viktigt att skaffa sig kunskap om alla dessa faktorer. De som gör rätt får en sådan effekt. 63 % bättre prestation fick de som kombinerade målteori med rätt feedback och när uppgiften var komplicerad blev effekten 102 % bättre prestation.

Det här är de mest grundläggande felen när det gäller de 28 faktorerna som påverkar om feedback ska leda till bättre prestation eller inte.

1. Individ eller grupp saknar feedback som korresponderar mot målet.
2. Feedback ges med otillräcklig frekvens.
3. Medarbetaren förstår inte feedbackinformationen och vet inte vilken beteendeförändring som krävs vid olika förändringar i informationen.
4. Medarbetaren har inte befogenheter eller möjligheter att korrigera baserat på feedbackinformationen.

## STYRKEBASERAD FEEDBACK

Många organisationer förlitar sig enbart på feedback i form av medarbetarsamtal. Men hur många av dem leder till bättre resultat. Redan i mitten på 60-talet upptäckte General Electric att deras medarbetarsamtal ledde till sämre prestationer och sämre resultat. Fortfarande sker de flesta medarbetarsamtal på samma sätt som hos General Electric. En annan typ av feedback är det "svåra samtalet" som många tränas i. Forskarna betecknar den typen som negativ feedback. Om den ges till de som av någon anledning presterar lägre än förväntat så visar forskningen att negativ feedback i sådant fall leder till ännu sämre prestationer. Om man istället fokuserar på det styrkebaserade medarbetarsamtalet där 80 % är positiv feedback och 20 % fokuserar på negativ eller det svåra samtalet visar en annan grupp forskare att man istället får bättre prestationer efter medarbetarsamtalet. Forskarna kallade förhållningssättet det styrkebaserade medarbetarsamtalet. När de testade metoden på företaget SodaStream ökade personalens känsla av delaktighet, ökade personalens känsla av egenmakt, ökade motivationen och även prestationsnivån. Det kan mot bakgrund av resultatet finnas all anledning för den som vill få en förbättrad prestationsnivå som ett resultat av medarbetarsamtalen att fundera över om de behöver ändras.

## Värdeskapande HR för Försäkringskassan

Med en genomgripande omorganisation, en pågående generationsväxling och nästan 1,5 miljarder i besparingskrav på fem år har Försäkringskassan gått igenom ett stålbad. Här spelar värdeskapande HR en stor roll.

Mycket är på gång de kommande åren och medarbetarna kommer att ställas inför fl era utmaningar. Förtroendet från kunderna måste öka och fler självbetjäningstjänster kommer att lanseras.

– En automatiserad ärendehandläggning tilltar parallellt med ökad differentiering och komplexitet i handläggningen. Samtidigt är pensionsavgångarna inom Försäkringskassan stora och en ny generation medarbetare är på väg in, säger Martin Runefelt, strategichef på HR.

Han menar att HR:s främsta uppgift och första prioritering är att stödja verksamhetens chefer i de förändringar som sker. HR ska vara tillgängligt och finnas på plats när behov uppstår i linjen. HR ska ge ett tillförlitligt och korrekt stöd och göra det på ett tydligt, lättförståeligt och värdeskapande sätt. Generellt måste HR främst lyfta sig från att tänka processer och verktyg till att ta större plats och bidra i utveckling av strategiska arbetet.

– Vi arbetar för ett mer aktivt medarbetarskap, vilket förutsätter en väl förankrad lednings-

policy. Vi tror att en bredare yrkesroll, ett mer coachande ledarskap och styrning med större inslag av beteendevetenskapligt fokus leder till att vi i slutändan når målen och bemöter våra kunder bättre. Undersökningar visar att de som haft eller har ett pågående ärende har ett något större förtroende för myndigheten, medan övriga har ett generellt lägre förtroende.

– Det är en utmaning för oss öka förtroendet för alla kunder och i synnerhet att ändra på det senare. Vi tror att Lean kan vara ett sätt att skapa mer delaktighet, upplevas mindre fyrkantiga och bli mer kundorienterade.

I detta förändringsarbete finns HR med i alla steg inte minst för att attrahera yngre medarbetare.

– Detta kommer innebära mycket vad gäller förändring av ledarskap. Det måste finnas en samstämmighet mellan det vi kommunicerar externt med det våra medarbetare upplever i form av en modern organisation med meningsfulla och utvecklande arbetsuppgifter.



Martin Runefelt, strategichef

Försäkringskassan är en kunskapsmyndighet. Vi underlättar för människor när livet tar en ny vändning och ansvarar på regeringens uppdrag att utreda, besluta om och betala ut bidrag och ersättningar i socialförsäkringen. Varje år transfereras ca 220 miljarder genom Försäkringskassan. Detta ska göras snabbt, korrekt och på samma grunder i hela Sverige.

# Varannan jobbar övertid utan ersättning

Hälften av svenskarna jobbar över utan att få betalt och i snitt handlar det om 13 timmar per månad. Mest obetald övertid jobbar 60-talistgenerationens chefer och egenföretagare. 58 procent av svenskarna hävdar att arbetsgivaren förväntar sig att medarbetarna ställer upp utanför ordinarie arbetstid när det behövs. Samtidigt har det nya, gränslösa arbetslivet medfört ökad frihet för många och genomsnittssvensken lägger minst en kvart om dagen på privata göromål under arbetstid.

Detta framgår av den senaste Work Life-undersökningen i samarbete med Kairos Future där drygt 8 000 personer i Manpower-panelen svarat på frågor om arbete och karriär.

Resultaten visar att det är personer i åldersspannet 40-50 år är de som jobbar flest obetalda timmar, sannolikt beroende på att fler i denna grupp har chefspositioner jämfört med de yngre. Samtidigt har det flexibla arbetsliv som många har i Sverige idag gjort att det fungerar att arbeta i stort sett var som helst – hälften har t ex tillgång till mail i mobilen – och utföra privata sysslor på arbetstid. I snitt lägger svenskarna en kvart om dagen på privata göromål på jobbet, vilket motsvarar fem timmar per månad, att jämföra med de sex timmar som läggs på övertid utan ersättning.

– Den gränslösa arbetsplatsen kräver ett helt nytt synsätt när det gäller arbetstiden. Det handlar nu om ett givande och tagande ur såväl arbetsgivarens som arbetstagarens perspektiv. Det gäller för oss som arbetsgivare att skapa eller erbjuda

balans mellan privat- och arbetslivet, säger Peter Lundahl, VD för ManpowerGroup Sverige.

Merparten av alla dem som någon gång jobbar övertid, betald såväl som obetald, tycker det är rimligt att "ställa upp" och jobba över när det krävs men i vissa yrkesgrupper är många kritiska. Den bransch där irritationen är störst är inom hälso- och sjukvårdssektorn där 31 procent uppger att deras arbetsplats har orimliga krav på att medarbetarna ska jobba utanför ordinarie arbetstid. Andra branscher med ett utbrett missnöje kring detta är marknad/reklam/pr och försäljning.

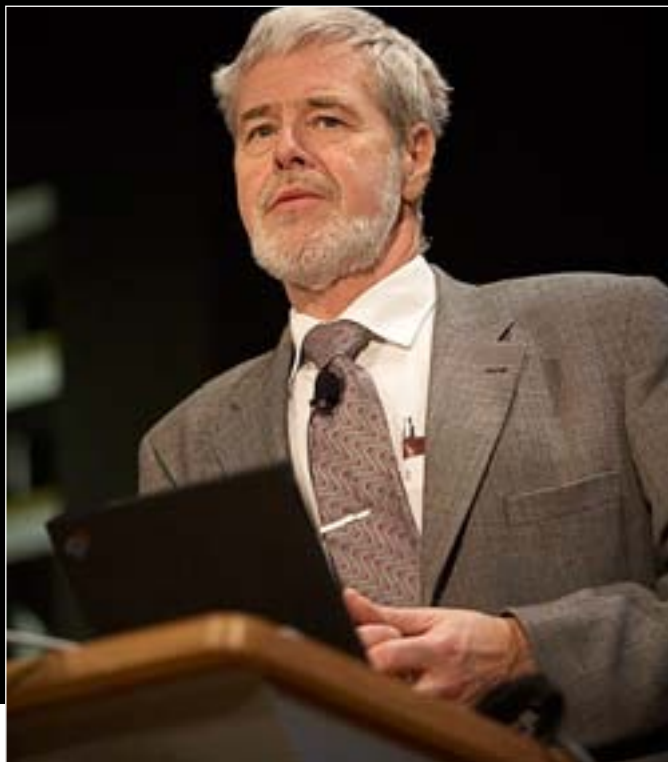
När det gäller privata sysslor på arbetstid är det främst familjerelaterade sysslor som utförs men samtidigt uppger var fjärde att det oftast handlar om egna nöjen av olika slag. Mest tid på privata angelägenheter lägger 80-talisterna, där 37 procent bland dem som har skrivbordsjobb ägnar mer än en kvart om dagen åt privata ärenden på arbetstid. Minst tid lägger 50-talister och äldre.



## DEFINITIONEN AV ÖVERTID

De svarande har fått frågorna "Jobbar du någon gång obetald övertid under en genomsnittlig månad?" och "Jobbar du någon gång betald övertid under en genomsnittlig månad?". De som svarat "ja" har sedan fått ange hur mycket obetald respektive betald övertid de jobbar en genomsnittlig månad. De svarande har själva fått definiera termen "obetald övertid". Ingen explicit distinktion har gjorts mellan ersättning i form av pengar och ersättning i form av tid.





# Omvärldsanalys och nytänkande behövs för framtiden!

**Vilka omvärldssignaler behöver företag ta hänsyn till för att vara lönsamma både 2013 och 2030? Och hur bemöter och hanterar man dessa signaler? Det är några av frågorna som Bengt Wahlström, omvärldsanalytiker, och Gabriella Wejlid, kreativitetsexpert, tillsammans arbetar med. Målsättningen är att hjälpa till att skapa långsiktigt hållbara företag som bidrar till ett långsiktigt hållbart samhälle.**

Det är en minst sagt oväntad kombination – Wahlström & Wejlid. Bengt är senioren, som under decennier spårat och rapporterat i olika projekt, böcker och föredrag om utvecklingen inom en mängd bevakningsområden. Varje år möter han tiotusentals deltagare i Sverige och utomlands, från ministrar till arbetslösa i diskussioner, seminarier och utbildningsprogram kring olika framtids- och omvärldsfrågor. Gabriella är kreativitetsexperten, som föreläser i kreativitet och nytänkande och har skrivit flera böcker om hjärnan.

- Det är inte en slump att vi valt att samarbeta på det här sättet. Dagens och framför allt morgondagens affärliv kräver nya kombinationer av kunskap och kompetens. Det är något som tydligt framkommer av vår omvärldsbevakning, konstaterar Bengt Wahlström. Konsumenter ställer allt högre krav på ansvarstagande företag, samtidigt som den digitala tekniken och sociala medier gör att informationen färdas fort och globalt. Det går inte att missköta sig i en del av världen utan att det sprids till resten av världen. Med olika kön, ålder och bakgrund kompletterar vi varandra och kan fånga upp dessa och andra typer av signaler i omvärlden. Den kunskapen skapar ett försprång och förbättrar chansen både

att hantera kriser och ta tillvara möjligheter. Men nya förutsättningar kräver också nya sätt att tänka. Kan företagen frigöra sig från tanke hinder och invanda tankespår?

- Kombinationen omvärldsbevakning och affärs kreativitet fungerar både på kort sikt (2013) och på lång sikt (2030), menar Gabriella Wejlid. I det korta perspektivet är utmaningen att direkt kunna utnyttja vad som händer i omvärlden på ett kreativt och affärsinriktat sätt. Det kan handla om allt från att bestämma om det behövs en App-strategi till att fundera över hur euro-krisen skapar nya kreativa möjligheter. I det långa perspektivet ger omvärldsbevakningen signaler om vilken färdriktning företaget ska ha på ett antal decenniers sikt, medan affärs kreativiteten bidrar med insikt om hur man ställer in företaget på de förändringar, utmaningar och möjligheter som tydliggörs av omvärldsanalysen. Varje företag kommer att behöva tänka helt nytt för att bli långsiktigt hållbart och bidra till ett långsiktigt hållbart samhälle. Den sortens kreativitet går att träna upp, men då måste vi gå ur våra invanda mönster och bryta våra vanor och upptäcka helt nya vinklar och tankespår.

Den övergripande frågeställningen är hur man skapar en kreativ organisation som kan plocka

upp omvärldssignaler och använda den till att göra verksamheten lönsammare och uthålligare. Wahlström & Wejlid tänker bidra till svaret med allt från framtidsnätverk och rapporter, till seminarier och workshops. Samt ett och annat inlägg i olika sociala media.

”Lönsam hela vägen – från 2013 till 2030!” går som seminarium den 14 mars klockan 9.00-11.00 och som utbildningsdag den 12 juni. Utbildningsdagen är också starten för det nya Framtidsnätverket.

Läs mer på [www.kompetensgruppen.se](http://www.kompetensgruppen.se)

Läs mer om Bengt Wahlström  
[www.trender.net](http://www.trender.net)

Läs mer om Gabriella Wejlid  
[www.huvudsidan.se](http://www.huvudsidan.se)

# Svensken brinner för sitt jobb

Undersökning från StepStone: 84 % av oss svenskar älskar vårt jobb

Fyra av fem europeiska yrkesverksamma, anställda och chefer, uppger att de älskar sitt jobb. Resultatet kommer från en nyligen genomförd undersökning där 10 711 respondenter lämnat sina svar via den europeiska jobbportalen StepStone. Enligt undersökningen upplever 68% att deras passion för jobbet förbättrar deras arbetsresultat. Endast en av tio européer hävdade att deras engagemang inte nödvändigtvis bidrar till ett bättre resultat.

”Resultatet är mycket glädjande. En motiverad personal är nyckeln till varje företags framgång. Med kriget om talangerna i full gång, måste arbetsgivare främja engagemanget bland sina anställda”, säger Frank Ericson, VD StepStone Sverige.

Den internationella jämförelsen visar på skillnader i de olika europeiska länderna. Danmark är det mest positiva landet där drygt 86% uppger att de är engagerade i sitt arbete. 84% av norrmännen och svenskarna känner också ett brinnande engagemang för sina jobb. Det enda land som kan mäta sig med de skandinaviska är Nederländerna, där lika många uppger att de älskar sitt jobb och tre fjärdedelar uppger att denna passion även gynnar deras arbetsframgångar.

Jämfört med dessa siffror, ter sig yrkesverksamma i övriga europeiska länder mindre entusiastiskt inställda till sitt arbete. I Tyskland och Belgien uppgav endast tre av fyra att de uppskattar sitt jobb. I Frankrike är siffran ännu lägre - nästan en av tre fransmän uppger att de inte trivs på sin arbetsplats.

*Resultatet är mycket glädjande. En motiverad personal är nyckeln till varje företags framgång.*

## Chefer – se hit!



Många arbetsplatser har handlingsplaner för det mesta, om allt från krishantering, jämställdhet till olyckor på jobbet. Men någon manual för hur man ska bemöta anställda som ska bli föräldrar har inte funnits.

Förrän nu. TCO har tagit fram Föräldramanualen där du som arbetsgivare får flera tips, här är några av dem:

- Gör klart att företaget är positivt till att anställda får barn och att de planerar att vara föräldralediga. Och att de gärna berättar så tidigt som möjligt.
- Fira att den anställda ska få barn, till exempel med en tårta.
- Fundera på hur du kan ha glädje av att en anställd är föräldraledig. Kanske kan en annan anställd få prova sina vingar på den tjänsten.
- Informera den föräldraledige om eventuella chefsbyten, nya tjänster eller omorganisation.
- Kom ihåg att en föräldravänlig arbetsplats är en attraktiv arbetsplats.

Beställ den kostnadsfria manualen på [tco.se](http://tco.se)

# Strategi och eftertanke krävs för att lyckas med rekrytering via sociala medier

**Social rekrytering är en naturlig vidareutveckling av CV-databaser och jobbsökarsajter som Monster och Careerbuilder. Tack vare möjligheten att utgå från egna behov, spara kostnader och skraddarsy sin karriärkanal kommer social rekrytering förmodligen att bli standard i framtiden, enligt Jacqueline Kothbauer, författare och föreläsare inom employer branding och sociala medier.**

Att arbeta med social rekrytering innebär att öppna en egen mediekanal för rekrytering på nätet. Första steget är ofta en karriärflik på hemsidan. Nästa steg kan vara en Facebooksida, en företagsida på LinkedIn eller en karriärblogg på hemsidan.

## KÄND GENOM SIN BLOGG

IT-bolaget Sterias HR-chef Marie Förborgen startade en HR-blogg och gick till branschsjajten Allt om IT och bad att få lägga den där. De hade ingen HR-chef som skrev om karriärfrågor och tackade ja. År 2010 blev den utsedd till årets HR-blogg, och har gjort Steria, som då var ett nytt varumärke, att snabbt bli känt bland kräsna IT-tekniker.

När sociala medier slog igenom i Sverige 2007 var marknadsavdelningarna ofta först på plan med att börja annonsera på bloggar och Facebook. Samma år gick Facebook från 90 000 till 450 000 medlemmar i Sverige. År 2010 hade reklamkampanjerna med banners börjat kompletteras med Facebooksidor. Näst på tur var HR-avdelningarna. Många upptäckte att den målgruppen de sökte, ung och/eller välutbildad, fanns på Facebook. Genom att sätta upp en rekryteringssida sändes en viktig signal till dem; vi är tillgängliga och gör det enkelt att söka arbete hos oss.

## IT, KONSULT OCH TELEKOM ÄR FLITIGAST PÅ FACEBOOK

Med tiden har Facebook blivit ett sätt att utmärka sig som en modern arbetsgivare. En färsk sökning visar att de största karriärsidorna drivs

av branscherna IT, konsult, globala industriföretag och telekom. Ytterst få har över tusen gillare och har därför svårt att få ordentlig exponering. Facebook kräver nämligen två saker för att en sidas statusuppdatering skall slå igenom på gillarnas logg: storlek och relation. En sida med under tusen gillare gör inte större väsen av sig och den vars inlägg inte gillas, kommenteras eller delas anses inte vara av betydelse för sin publik. Sociala medier innebär att en engagerad publik är A och O, enligt Jacqueline Kothbauer.

En annons i print eller på en jobbsökarsajt är beroende av arbetsgivarvarumärkets styrka och tjänstens attraktivitet. Sociala medier lägger till en värdefull komponent – rekommendationen från en vän. Okända företag har det tuffare än IKEA och Google, och populära mediajobb kan få oförtjänt stort bifall trots urusla arbetsvillkor.

## IT-RESURS ANVÄNDER SOCIALA MEDIA I SIN REKRYTERING

Peter Palmqvist är vd för IT-resurs, ett bemanningsföretag som rekryterar mellan 3-400 personer per år. De får in en fjärdedel av sina ansökningar via sociala medier och sparar uppemot 90 procent av rekryteringskostnaden den vägen. Det beror, enligt Jacqueline Kothbauer, på att kandidaterna är mer målmedvetna. De som söker via sociala medier hittar annonserna genom att följa en företagsida på LinkedIn, Facebook, Twitter eller en blogg. De har aktivt hittat och intresserat sig för organisationen. Ofta innan det ens finns en tjänst att söka.

- Rekommendationer filtrerar, kvalitetssäkrar och bygger förtroende. När en kandidat blir tipsad om en tjänst har avsändaren filtrerat fram henne eller honom bland sina kontakter. Avsändarens omdöme kvalitetssäkrar att informationen är av intresse för kandidaten och förtroendet dem emellan smittar av sig på arbetsgivaren. Resultatet är ofta en mer engagerad arbetssökande och bättre ansökan, säger Jacqueline Kothbauer.

## LÅT SOCIALA MEDIA KOMPLETTERA ANDRA REKRYTERINGSKANALER

Nyckeln för arbetsgivare som vill få igång rekommendationer är att bygga en digital gemenskap, en så kallad community. Den består av en liten kärna av entusiaster som gillar organisationen och gärna sprider dess budskap och namn vidare i sina nätverk.

Genom att gå ut brett via traditionell media och rekryteringsmässor skapas en bredare igenkänning än via sociala medier. Det gäller inte bara för att nå målgrupper som inte söker arbete via sociala medier, utan även för att förändringar i verksamheten underlättas av att få in nytt blod och tänk. Det kan minska för den som enbart rekryterar via egna kanaler och entusiastiska fans, menar Jacqueline Kothbauer.

- Ett vanligt misstag är att endast använda sociala medier som ytterligare en kanal att få ut sina rekryteringsannonser. För att uppnå besparingar och höja kvalitén på ansökningarna krävs mer än bara kampanjer, det behövs en community. Det är individer som rekommenderar sina nätverk av kontakter att söka tjänster, säger Jacqueline Kothbauer.

■ ANNIKA WIHLBORG

# Ny **het** kompetensförmedling



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

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

[www.kompetensarkivet.se](http://www.kompetensarkivet.se)



**Kompetensarkivet**

VI SAMLAR SVERIGES KOMPETENS



## Öka affärsnyttan med drivna HR-specialister

Wise Consulting är en ledande affärspartner inom HR. Hos oss kan du hyra en HR-chef, specialist eller generalist vid arbetstoppar eller som ersättare vid t ex föräldraledighet likväl som inför en ny rekrytering. Du kan också anlita oss som konsulter. Vid specifika projekt gällande t ex kompetensförsörjning, omstrukturering, ledarutveckling, arbetsmiljö eller lön och förmåner. Med våra erfarna konsulter får du mer än en ersättare. Du får konsulter som drivs av passionen för HR och som därmed skapar affärsnytta för din verksamhet.

Hur ser era HR-utmaningar ut 2012?

Kontakta oss gärna via [www.wiseconsulting.se](http://www.wiseconsulting.se)





**Mässerbjudande!**

Gå med i ett nätverk

**Få 1000 kr rabatt!**

Ange rabattkod "Personal 2012"

# BEHÖVER DU FLER ATT BOLLA IDÉER MED?

## Gå med i ett av våra nätverk och skapa nya kontakter

### Därför tjänar du på att nätverka

Oavsett vilka frågor du arbetar med finns alltid behovet av att skapa nya kontakter och lyfta blicken från den egna verksamheten. Du behöver också vidareutbildning och erfarenhetsutbyte för att själv utvecklas och bli mer effektiv i ditt arbete.

Genom att lära av andra och utbyta erfarenheter utvecklar du dig själv och höjer både din egen och verksamhetens kompetens. Du skapar nya lång- och kortsiktiga relationer. Detta är en ovärderlig tillgång, både för dig och företaget du arbetar på. Genom professionella föreläsare med spetskompetens får du också ny kunskap, omvärldsbevakning och praktiska tips.

### Över 300 företag nätverkar genom oss

Vi kan nätverk och har hållit på med detta i över 10 år. Idag nätverkar över 400 personer från mer än 300 olika företag, kommuner, landsting och statliga verk i våra olika nätverk. De utbyter kunskap och erfarenheter, tar del av det senaste inom sina områden och nätverkar tillsammans. De löser problem, stöttar varandra och utvecklar sig själva.

.....  
"Imponerad av hur skickligt ni manövrerade nätverket och förstärkte gruppkänslan"

"Bra varvat med föredragning, dialog i grupp och enskilt tänk"

"Många tankar och tips inför det svåra uppdraget. Tack!"

"Fantastisk föreläsare! Energin och engagemanget gav ståpås"

.....

*Kommentarer från medlemmar*

Kontakta oss för mer information på tel. 08- 20 21 10  
eller på e-post [info@kompetensgruppen.se](mailto:info@kompetensgruppen.se)

### Våra nätverk

- Arbetsmiljönätverket
- Arbetsrättsnätverket
- Comp & Ben-nätverket
- FSKÖ-nätverket
- HR & Hälsönätverket
- HR-nätverket Erfa
- HR-chefsnätverket
- HR-nätverk Malmö
- HR-nätverket Stockholm
- Hälsönätverket
- IT-nätverket
- Kostnätverket
- Reskontranätverket
- Lönenätverket
- Lönechefsnätverket
- Utbildningsnätverket
- VD-nätverket

[www.kompetensgruppen.se](http://www.kompetensgruppen.se)

## Organisationer misslyckas med att dra nytta av kunskapsutbyte mellan medarbetarna

Inom organisationer har man länge känt till hur viktigt det är med initiativ till formell utbildning och kunskapsstruktur. Men det är lika viktigt med informellt lärande, det vill säga ett fritt kunskapsutbyte mellan medarbetare, och här kan många behöva hjälp.

Rapporten "Informal learning in organisations" från Krauthammer utforskar attityder, erfarenheter och behov hos de anställda genom att fokusera på enskilda kunskapsförmedlare och deras närmaste kretsar. Rapporten avslöjar både hinder och tydliga möjligheter för hur de anställdas rika kunskapsbas kan vara till gagn för chefer och organisationer.

Jos Velthuis, styrelseledamot för Krauthammer, kommenterar: "Jag har använt samma kontrollfråga i lednings- och ledarskapsutvecklingsprogram i 20 år. Vilken lärdomserfarenhet har haft störst inverkan på din yrkeskarriär? Här beskriver folk alltid olika informella kunskapsutbyten, vilket visar hur viktigt det är att skapa sådana."

### NYCKELRESULTAT:

73 % av alla som tillfrågades delar aktivt eller regelbundet med sig av sin kunskap. Men 36 % litat inte på omgivningens reaktioner – risk för plagiat, sanktioner, att kunskapen används emot dem. Och endast 30 % uppgav att det finns ett fritt kunskapsflöde som sträcker sig bortom nära personliga nätverk.

72% skulle till och med vilja ha uppsatta mål för informella kunskapspridande aktiviteter. Det är mycket viktigt att cheferna visar uppskattning,

men endast 49 % är nöjda. Och medan 64 % tror att chefen är medveten om vikten av kunskapsutbyte får endast 34 % tillräckligt med stöd för att säkerställa resurser.

34 % svarade att arbetsgrupperna präglas av empati eller förtroendebyggande beteende. Och medan 56 % bjuder på spontant kunskapsutbyte när det behövs så har många ändå en tendens att underkasta sig dominanta personligheter. Endast 14 % av de tillfrågade uppgav att de bästa idéerna bemöts med öppna sinnen av ledningen. 20 % tror att personerna i deras organisationer snabbt kan skapa nya tankemönster. 24 % tror att organisationen förutsätter och anpassar sig till förändringar på ett snabbt och smidigt sätt.

### LEDNINGSBUDSKAP

#### 1 – För medarbetare

Bygg upp förtroenden. Hjälpa medarbetarna att förstå hur ett fritt kunskapsutbyte kan berika deras "varumärkes värde"

Utveckla erkännandereflexen. Att visa att man uppskattar medarbetarnas ansträngningar är ett enkelt sätt att motivera dem till att dela med sig av sin kunskap, men uppskattning glöms ofta bort trots att detta är så viktigt.

Uppmuntra personer att hjälpa andra att lära sig. Hjälpa medarbetarna att inte bara dela med sig av informationen utan även att stimulera andras lärande med hjälp av bra didaktiska principer. Sätt upp mål. Medarbetare behöver fastställda mål – det kan stilla eventuell oro, hjälpa chefer att

visa konkret uppskattning och hjälpa organisationen att säkerställa de resurser som behövs.

#### 2 – För medarbetargrupper

Underlätta så att möten omvandlas till utbyten. Uppmuntra medarbetarna att optimera kvaliteten på det utbyte som sker i arbetsgrupper – utarbeta till exempel mötesagendor i förväg med mål och tydliga regler som säkerställer att alla kommer till tals. Ett "roterande ordförandeskap" ger alla en chans att vara med och bidra. Använd "gruppstrategier" i arbetsgrupperna. Chefer kan hjälpa medarbetargrupper till självstyre genom att uppmuntra dem att identifiera de enskilda medlemmarnas kompletterande stilar, expertkunskaper och roller.

#### 3 – För organisationen

Se till att organisationen känner till vem som har vilken kunskap. Dialoger mellan chefer och medarbetare bör kunna generera sammanfattningar av medarbetarnas kunskapsområden, vilket kan hjälpa dem som ansvarar för formell utbildning att skapa "adressböcker" med kunskapsinnehavare.

Se till att organisationen vet vad dessa personer vet. Medarbetarens kunskaper kan berika organisationens kunskapsbanker och hjälpa de utbildningsansvariga att ta fram mer relevanta vägar till utveckling.

Rivbarriärerna. Kunskap flödar inte fritt utanför de närmaste kretsarna. Kanske är det dags för de utbildningsansvariga att bjuda in informella kunskapspridare till formella forum?

# Personal Chefen

HR-TIDNINGEN

## Missa inte nästa nummer av Personalchefen! Utkommer i maj 2012.

- 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](mailto:info@personalchefen.nu). [www.personalchefen.nu](http://www.personalchefen.nu)  
HR-Tidningen Personalchefen. World Trade Center D8, 111 64 Stockholm. Telefon 08-202110

Personal  
Chefen



Personal  
Chefen



Personal  
Chefen



Personal  
Chefen



SLG utsågs 2005 till "Världsklassföretag"  
av Stockholms Handelskammare.

# Du utsätter säkert ditt företag för onödiga risker...

YES

## ERBJUDANDE

### ...om du inte nyttjar världens mest använda personbedömningssystem

De människor du rekryterar till ditt företag är de som avgör om företaget står eller faller. Du förväntar dig att de presterar enligt affärsstrategin.

- Att identifiera dina bästa medarbetares personligheter ger dig möjlighet att rekrytera fler med de egenskaperna.

- Det ger dig möjligheter att överträffa dina mål och slutligen att ytterligare förbättra resultatet.

SLG Thomas International är världens ledande leverantör av **MANAGEMENT SYSTEM** som ger arbetsgivaren möjlighet att fullt ut förstå, leda och utveckla den fulla potentialen hos alla medarbetare. Våra system används bland annat till vidareutveckling, styrning, ledning, medarbetarsamtal och rekrytering.

Exempelvis använder IKEA systemet för all personal på alla köpcentrum i Ryssland. Hittills har 105 000 utvärderats och utbildats och totalt kommer det att bli över 200 000.

• Sätt av 10 minuter  
av din tid och prova  
Thomas-Systemet  
**KOSTNADSFRETT!**

Kontakta oss på  
**08-505 340 00**  
eller [hq@slgint.com](mailto:hq@slgint.com).

Uppge HKT 4

 **SLG Thomas**  
Solving your people puzzles

Operating in 18 European countries

HQ-Sweden | +46(0)8-505 340 00 | [hq@slgint.com](mailto:hq@slgint.com) | [www.slgint.com](http://www.slgint.com)

# INFORMUS – GOOGLE

## 1 – 0



**Snabbast när du söker  
hotell, konferens och event**