

Personal Chefen

Nr1 2013

**Positiv
psykologi**

Läs mer på sidan 10



Personal & Hälsa 2013 - HR med Facebook och LinkedIn -
Personal & Chef 2013 - Innovativ företagskultur

Gekås samlar allt på ett ställe

På Gekås i Ullared har man haft stor framgång med att samla allt från kläder och fritidsartiklar till mat och husgeråd på ett ställe. Med Hogias HR-system har företaget också samlat allt som rör personal och löner i en väl sammanhållen lösning.

Hogia Personal är ett heltäckande personalsystem, som ger en total överblick över de anställdas befattnings- och lönehistorik, LAS, kompetens med mera. Ett väl utvecklat behörighetssystem ger de rätta verktygen för såväl administratör som personalansvarig och vd.

“ Hogias system är oerhört driftsäkra och användarvänliga. Med deras lösning får vi allt samlat på ett ställe, överskådligt och enkelt. Kompetensplaneringen är också riktigt bra. Nu förs all relevant information direkt in på rätt person och vi får snabbt en tydlig, sammanfattande blick över alla våra medarbetare. ”

Inger M Carlsson, personalchef Gekås Ullared



Gekås
Ullared



Osäkra tider utvecklar

Det är i osäkra tider som saker förändras och utveckling grundläggs. När det är lågkonjunktur finns det ofta mer tid och större intresse för kompetensutveckling och nytänkande både från anställda och från företagen. Mycket av det nya kommer att presenteras och diskuteras på vårens mässa Personal & Chef och den parallella konferensen Personal & Hälsa som det finns information om i detta nummer av Personalchefen. Intresset för positiv psykologi ökar och i en artikel presenterar vi Erik Fernholm som brinner för metoden och som får andra att få ny energi och ökade insikter.

I detta nummer finns även artiklar om nya fenomen som Facebook och LinkedIn som förändrar arbetslivet, och gamla affärsstrukturer och som innebär nya möjligheter för HR-arbetet.

Vi skriver även om att innovativa företagskulturer är en ovärderlig tillgång för alla företag. Nu har företagen blivit mer intresserade av att ge medarbetarna möjlighet att presentera och vidareutveckla sina idéer och förbättringsförslag. Detta kan addera konkurrensfördelar men också ge medarbetarna ökad motivation och vara en del av företagets employer brandingarbete.

Det är också premiär för tidningens temaside som ska lyfta fram olika områden inom personalarbete. I detta nummer finns temat Hälsa som ska vara en egen del med egen formgivning och vår ambition är att utöka dessa sidor och att bredda och fördjupa ämnet.

I nästa nummer av Personalchefen presenterar vi en intressant nyhet om höstens KompetensMässa som får ett omfattande och utökat programutbud i samarbete med olika organisationer, nya mötesformer och att mässan arrangeras på en ny plats med stora möjligheter. Arbetet är i full gång med Nya KompetensMässan.

■ ANDERS ÅKERMAN
CHEFREDAKTÖR



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

info@personalchefen.nu
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

Annonser
Birgitta Berg, 070-468 24 13.
Kompetenstorget Fronthillmedia 08-545 17 31

Prenumerationer
se tidningens adressuppgifter

Text, Annika Wihlborg

Tryck, V-TAB

Tidningen är RS-kontrollerad



HÉLÈNE HERNMARCK OLSSON

Hélène Hernmarck Olsson har arbetat med nätverk, möten och sponsorsamarbeten under 30 års tid. Hon är verksam i det egna företaget Eyemeetings AB.



Hélène Hernmarck Olsson:

FACEBOOK KAN ALDRIG

ersätta det personliga mötet!



I vår digitaliserade värld är det lätt att tro att aktiviteter i cyberspace kan ersätta det personliga mötet. I själva verket är det tvärtom, det är viktigare än någonsin. Det anser Hélène Hernmarck Olsson, som nyligen givit ut boken *Förför och berör – nätverk och event utvecklar människor och affärer* (Ekerlids Förlag).

I dag är ju de flesta aktiva på Facebook, Twitter, LinkedIn med flera. Räcker det inte att kommunicera på det viset?

Nej, vi måste ha en personlig kontakt och ett personligt möte för att sedan kunna fortsätta diskussionerna. Jag tycker att man ska ha en kombination av analogt och digitalt samarbete.

Vad tillför ett personligt möte som inte en chat eller videokonferens har?

En annan känsla. Man ser kroppsspråket, får ögonkontakt och bygger initialt upp ett förtroende som man sedan kan bygga vidare på genom videosamtal, skype, chat osv.

Du skriver i boken att ”vi tar skydd bakom tangentbordet”. Menar du att vi blivit fegare och inte vågar framföra våra åsikter direkt?

Ja, vi har blivit fegare och bekvämare genom att agera bakom tangentbordet och inte alltid vågar träffas och framföra åsikter direkt.

Du är en förespråkare för nätverkande. Hur ska man då aktivera sig för att komma med i olika nätverk?

Det finns många både professionella och privata nätverk i dag. Bland professionella nätverk finns branschföreningar, företagsklubbar, handelskamrar eller andra nätverk kopplade till yrkesrollen. Privat finns till exempel idrottsföreningar, bostadsrättsföreningar och barnens skolor. Nätverk som man kan ha nytta av både privat och professionellt.

Om man är chef får man många inbjudningar av olika slag, som man ofta inte hinner gå på. Tycker du att man ska prioritera upp medverkan på den typen av sammankomster?

Absolut. Man måste se nätverkande som en del av sin yrkesroll. Syns man inte finns man inte, sägs det ju. Men man bör ändå vara selektiv. Vad ger det evenemanget? Vilket är syftet? Vad tror jag mig att få ut av det? Det är frågor man bör ställa. Alla möten är inte lika attraktiva. Man bör göra en noggrann research innan man går och tänka igenom vad det kan ge.

Det är inte alla som har social kompetens utan tycker att det kan vara pinsamt att till exempel gå på ett mingel där man inte känner någon. Vad ger du för råd till en sådan person?

Gå två om man har möjlighet att ta med en kollega, som man inte bör stå vid hela kvällen utan kanske kan ta ryggen på. Går man själva kan man närma sig en grupp som står och pratar och lyssna in, inte ta över samtalet. Man kan presentera sig utan att avbryta samtalet. Ibland bara lyssna och lära.

Vad ger du allmänt för råd för att ge intryck på det vanligt möte face to face?

Jag skriver i boken om fyra värdeord: Lyhörd, intresse, ödmjukhet och respekt. Det är viktigt att låta den man möter prata och inte bara tala om sig själv och sitt företag.

Du anser att event ingår under kategorin möten och du förespråkar också event, även om du tycker att man ska tvätta bort ballong- och champagnestämpeln. Blir det inte tråkigt då?

Man ska bjuda på måltider, men se ett event som en arena för nätverk, inte bara en fest. Diskutera igenom innan syftet med mötet innan och anpassa det därefter, är mitt tips.

I höstas var det en artikelserie i DN om påkostade event som flera myndigheter hade arrangerat. Tycker du att sådana ska avstå från sådant stordåd?

Nej absolut inte. Det är bättre att man kan förklara varför man gör det i stället för att försvara. Om man har ett tydligt syfte ska man förklara det. Eventet ska spegla varumärket. Om ett företag går dåligt ska man inte bjuda på en överdådig fest. Det behöver inte bli tråkigt bara för att det är enklare, tvärtom.

Ska man göra arrangemanget själv eller anlita en eventbyrå?

Det beror på. Det finns många duktiga byråer men sådan kompetens finns även inom företaget. Man måste ha respekt för att ett event tar tid. Man ska inte lägga bördan på någon redan har andra sysslor. Det handlar om mer jobb än att planera en middag.

Är det inte eventbyråer som ofta ser till att de blir för extravaganta?

Det handlar om att företaget eller organisationen måste ha gjort en tydlig brief till arrangören. Vad man vill med eventet, vilket är vårt syfte, hur ska det spegla varumärket? Det är viktigt med en bra och fortlöpande dialog, att man inte ger eventbyrån fria händer.

Hur utvärderas effekten?

Det är svårt. Man kan inte alltid mäta goodwill. Men man bör sätta upp mål vad man vill uppnå. Det kan till exempel handla om att öka försäljning på befintliga kunder, det går ju att mäta. Eller att eventet ska som resultat ge tio nya kundmöten. Sätter man upp mål innan går det alltid att mäta effekten efteråt.

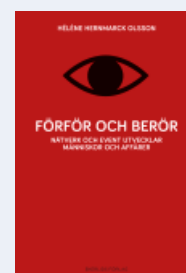
Du skriver i slutet av boken även om digitala inbjudningar till event. Du verkar ändå inte helt främmande för att använda kommunikation via nätet?

Absolut inte, det analoga och digital hör ihop. Om det är ett stort massutskick för en informationsträff fungerar det med en digital inbjudan det är dessutom mer miljövänligt, liksom att använda digitala påminnelser och anmälningssajter. Om det är ett mindre, exklusivt möte bör man använda ett handskrivet kuvert och en snygg inbjudan.

Till sist hur kan vi bli bättre på möten?

Vi är i Sverige dåliga relationsmänniskor, vi stannar gärna kvar på kontoret en extra stund, men vi blir inte bättre chefer eller medarbetare för det. Det är vidare viktigt att tänka på kvaliteten i det personliga mötet. Det digitala kan stå för kvantiteten.

■ BENGT OLSSON



Förför och berör – nätverk och event utvecklar människor och affärer ger handfasta råd om hur man i sin arbetsroll bygger och skapar nätverk, utvecklar och underhåller nätverken samt skapa egna nätverk och arrangerar event och andra mötesplatser.



20 - 21 FEBRUARI 2013 • KISTAMÄSSAN, STOCKHOLM

PERSONAL & CHEF 2013

Sveriges största
KONFERENS, mässa och
mötesplats för alla som leder
och utvecklar personal

KOSTNADSFRI

KONFERENSPROGRAM MED TALARE SOM;



David Clutterbuck
rankad som en av världens 25
mest inflytelserika inom HR
området



Thomas Bodström
advokat, författare, f d
Justitieminister



Jesper Kärrbrink
Vd Euroflorist



Louise Ring
HR Direktör Axfoodkoncer-
nen och kompetenspristagare
för mångfaldsarbete 2012

Kompetens-
utveckling
Nätverkande
Utställare



Foto: Tommy Jansson

Trots att tre av fyra människor tänker i bilder använder vi ofta Powerpointpresentationer eller skriftliga rapporter och dokument när vi ska sälja in eller presentera något. Genom att förstå hur hjärnan fungerar när vi tänker i bilder och hur man kan använda sig av bilder för att få människor att ta till sig vårt budskap kan du bli mer effektiv i kommunikationen med kunder och medarbetare.

Alla tänker i bilder, mer eller mindre, och ju mer medveten man blir om det, desto lättare kan man nå fram med sin kommunikation till andra människor. Genom att använda bilder istället för eller som komplement till text när vi presenterar något för exempelvis en presumtiv kund ökar sannolikheten att han eller hon tar till sig budskapet på det sätt vi önskar, utan missförstånd eller associationer till konkurrenter.

- Det är tidsbesparande att kommunicera med bilder, en studie vid Harvard University visar att ditt budskap kan komma ihåg 38 procent bättre om du använder dig av grafiska hjälpmedel, i de allra flesta fall av papper och penna. Att kommunicera med bilder är ofta mer övertygande och förtroendeingivande. Det är dessutom tidsbesparande, man kan minska tiden för att förklara komplexa ämnen med 40 procent genom att använda bilder, säger Mia Nilsson, som upptäckte styrkan i att kommunicera med bilder när hon arbetade som civilingenjör.

Bilder förstärker ditt budskap
Hjärnan uppfattar en bild sextio gånger snabb-

bare än ett skrivet ord. Det gör att bilder har en oerhöd stark påverkan om de används i rätt sammanhang. Mia Nilsson är övertygad om att vi får se fler streckgubbar, symboler och pratbubblor i framtidens marknadsföring. Med tanke på att de flesta av oss lever mitt i ett ständigt pågående informationsöverflöd ökar efterfrågan på enkla och avskalade budskap som går rakt på kärnan, vilket bilder har en förmåga att göra.

Alla kan rita, det handlar om att kommunicera snarare än att prestera. Många av oss har en inre skyddsmekanism som hindrar oss från att använda papper och penna och rita. Då väljer vi hellre att skriva ner vårt budskap. - Det beror i mångt och mycket på att samhället har lärt oss att det är "finare" att uttrycka sig med ord än med bilder. Problemet är att text bara stimulerar vänster hjärnhalva. För att stimulera såväl vänster som höger hjärnhalva krävs att man använder både text och bild, säger Mia Nilsson.

Back to basics

Att kommunicera med bilder får, enligt Mia Nilsson, starkast effekt om man går "back to basics" och helt enkelt använder sig av papper och penna. Att kommunicera med bilder handlar inte om att vara något kreativt orakel eller en mästare i teckning, det viktiga är att du gör dig förstådd, vilket du gör bäst genom att använda enkla och universella symboler, exempelvis streckgubbar, pilar, geometriska former eller pratbubblor.

När man använder sig av bilder i samband med möten och presentationer har man möjlighet att styra andras associationer på ett annat sätt än om man förlitar sig på text och det talade

ordet. Ord som "budget", "ekonomi", eller olika begrepp framkallar olika bilder i olika människors sinnen. Associationerna styrs av våra referensramar. Om man exempelvis säger ordet "äpple" kanske en person tänker på sin äppelodling, medan en annan tänker på sin Appledator och en tredje associerar till en glass med äppelsmak. Genom att istället visa en bild på ett äpple styr du hur åhörarna ska associera kring begreppet, du tydliggör vilka associationer du vill att de ska göra.

Lämna Powerpointpresentationen

- Prova att skippa Powerpointpresentationen på ett möte, ta istället med dig papper och penna. Illustrera det ni kommer fram till under mötets gång och använd illustrationer för att förklara sammanhang. Du kan också använda illustrationer för att visa hur din produkt eller lösning kan integreras i kundens verklighet och bidra till att lösa ett problem för henne eller honom. När du kommunicerar med bilder under mötets gång ökar sannolikheten att du får gehör och uppmärksamhet för ditt budskap, säger Mia Nilsson, som påminner om att människor generellt sett inte kan ta in text- och ljudintryck parallellt.

Med bilder undviker man onödiga ord, när man enbart använder sig av det talade och skrivna ordet på ett möte är det lätt att man pratar runt kärnan och upprepar sig mycket, vilket kan förvandlas till en tidstjuv. I det läget kan bilder spara mycket tid, de förenklar och effektiviserar. I samband med förhandlingar och större affärer kan det vara effektivt att använda sig av bilder som sammanfattar det man kommit överens om tydliggör att man utgår från en gemensam plattform när det är dags att ta nästa steg i förhandlingsprocessen.



Ahrenfelt

Din partner vid förändringsarbete

Att utveckla en verksamhet för att uppnå bättre resultat, nöjdare kunder och engagerade medarbetare är en utmaning. Låt Ahrenfelt bli er partner vid såväl mindre som stora och komplexa förändringsuppdrag. Vi erbjuder:

- Kortare och längre utbildningar i förändringskunskap och utvecklingsarbete, öppna eller företagsinterna
- Föreläsningar
- Konsultstöd vid förändringsarbeten
- Grupputveckling
- Chefscoachning

Vi erbjuder också livscoachning och terapi för personlig utveckling och välbefinnande.

För information och referenser - skicka e-post till info@ahrenfelt.se eller ring 08-605 70 70. På vår webbplats www.ahrenfelt.se kan du läsa mer.

Ahrenfelt är ett konsultföretag som rustar individer, grupper och hela organisationer för verklig förändring. Vi gör det tack vare kunskap om hur människor fungerar, tack vare förankring i verkligheten och tack vare en beprövad pedagogik som utgår från var och ens egna behov och villkor.

Förändring på riktigt!



Under våren håller vi
**FRUKOST-
SEMINARIUM
FÖR HR-CHEFER**
Föreläsning, nätverkande
och samtal med kollegor
Se www.ahrenfelt.se

Läs om vår 1-åriga utbildning Förändringskunskap & Utvecklingsarbete genom att skanna QR-koden



Ta reda på vad dina medarbetare egentligen tycker och tänker.

Du är ingen tankeläsare. Det vet vi. Därför tycker vi att du borde ta kontakt med oss på QuestBack; vi hjälper dig att fånga upp och agera på feedback från dina medarbetare. Hör av dig till oss så berättar vi hur du ska göra (det är inte särskilt svårt, egentligen). Under PERSONAL & CHEF på Kistamässan 20-21 februari, finns vi på plats för att berätta om våra verktyg.

Maila info@questback.se eller ring 08-440 88 00 om du vill veta mer.

Ta en kaffe med oss på mässan 20-21 februari! Vi finns i monter I:20. Vi ses!



EGNA IDÉER

skapar en innovativ företagskultur

En innovativ företagskultur är en ovärderlig tillgång för alla företag, oavsett bransch. Såväl små konsultföretag som stora globala företagsjättar har på senare år insett vikten av att skapa en kultur där medarbetarna får möjlighet att presentera och vidareutveckla sina idéer och förbättringsförslag. Utrymme för medarbetarnas innovativa idéer bidrar inte bara till en ökad motivation, det kan också addera konkurrensfördelar och utgöra en avgörande byggsten i företagets employer branding arbete.

I takt med att den globala konkurrenssituationen skärps är företags innovationskraft en av dess främsta konkurrensfaktorer. De bästa idéerna kommer ofta från medarbetarna, som många gånger sitter inne på förbättringsförslag som kan effektivisera den dagliga verksamheten i form av nya rutiner och förändrade arbetssätt, men också genom förslag på nya affärsområden eller innovationer.

Ett första steg mot ett innovativt företagsklimat är att avdramatisera innovationsbegreppet. En innovation behöver definitivt inte vara en revolutionerande uppfinning, en helt ny produkt eller tjänst för att vara värdefull för företaget. Små justeringar i dagliga rutiner kan bidra till att spara mycket resurser till företaget, dessa idéer kommer ofta från medarbetare som arbetar utifrån rutinerna på en daglig basis, säger Jenny Bengtsson, som driver innovativa tjänsten Photago tillsammans med sin sambo Filip Larsson.

Välkomna alla typer av idéer och förbättringsförslag

Ett innovativt företagsklimat handlar i mångt och mycket om att fånga upp snacket i korridorerna och i fikarummet, att fånga upp de förslag som ofta dyker upp i informella sammanhang, att motivera medarbetare att tro på sin idé och vilja presentera den. Var tydliga med att medarbetarnas idéer är viktiga och välkomna, oavsett vilket område de berör. Erbjud så många kanaler som möjligt för idéer och förbättringsförslag, exempelvis möjligheten att presentera idéer spontant för sin närmaste chef, att skriva ner idén på en lapp och lämna i en "ideobox" i fikarummet eller att ta upp sina idéer på nästa veckomöte

De bästa idéerna kommer ofta fram i tvärfunktionella team. Satsa på att kombinera medarbetare från olika enheter och avdelningar i team som tillsammans tar sig an ett aktuellt problem som företaget står inför. Medarbetarnas olika perspektiv adderar mervärde till innovationsprocessen, men se till att tillräckligt

med tid avsätts för att diskutera fram idéer. Innovationsarbete tar tid, men det är ofta väl investerad tid.

Öka acceptansen för att misslyckas

Som chef har du en viktig uppgift i att öka acceptansen för att misslyckas. Alla idéer kan inte bli en succé och alla förbättringsförslag kan inte förverkligas. Beröm dina medarbetare för alla idéer som kommer fram, även de som inte kan förverkligas eller har utvecklingspotential just nu. På så sätt skapar du ett tillåtande klimat där medarbetarna känner att deras idéer tillvaratas och värdesätts, säger Jenny Bengtsson.

På Jenny Bengtssons företag Tilf, som för närvarande består av sex medarbetare, avsätter man två dagar per månad till fritt arbete. Då tillåts alla medarbetare släppa sina arbetsuppgifter, lyfta blicken och ägna sig åt ett valfritt projekt. Somliga projekt har direkt anknytning till det dagliga arbetet, andra medarbetare väljer att arbeta vidare på en egen idé eller undersöka förutsättningarna för en ny affärsidé. Grunden till Photago.com som är företagets senaste produkt skapades just på en sådan dag men är nu en av företagets stora satsningsområden.

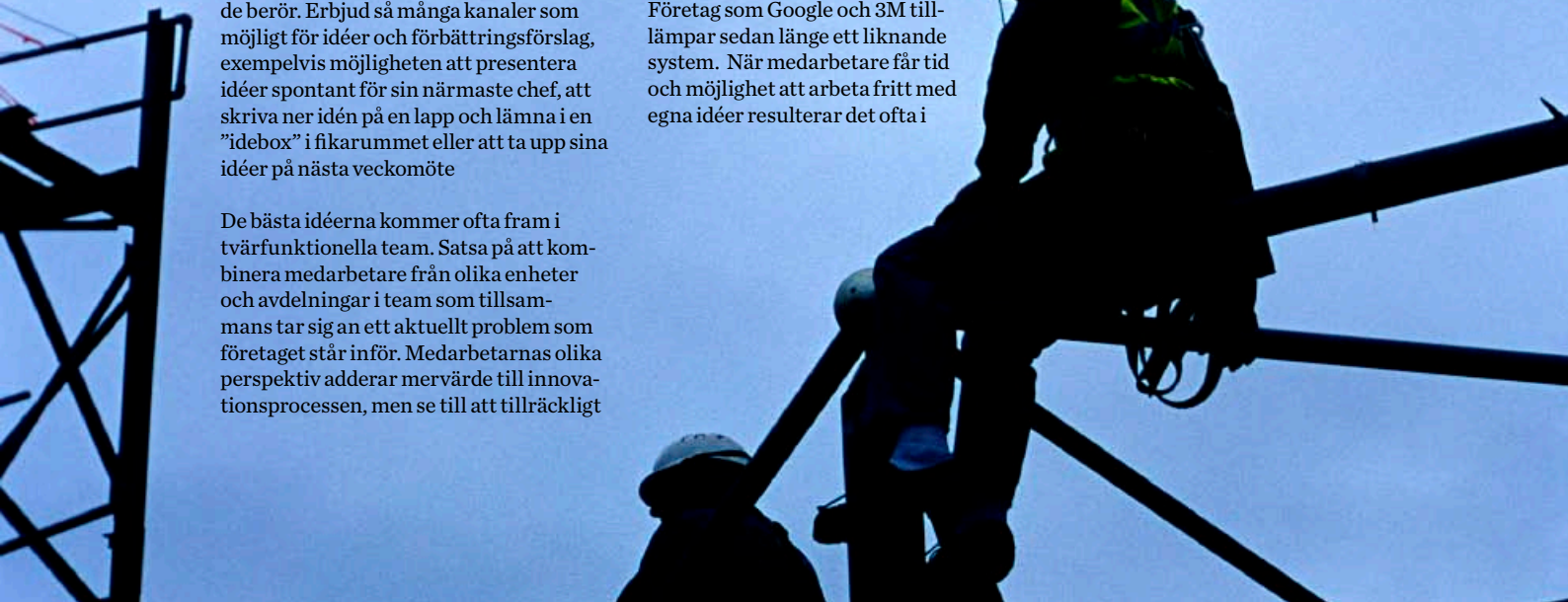
Företag som Google och 3M tillämpar sedan länge ett liknande system. När medarbetare får tid och möjlighet att arbeta fritt med egna idéer resulterar det ofta i



Jenny Bengtsson

värdefulla innovationer. Att få förtroendet att själv avgöra hur man vill lägga upp sin tid gör också sitt för medarbetarnas motivation. I större organisationer är medarbetarna ofta så upptagna av det dagliga arbetet att de sällan tar sig tid att höja blicken och tänka innovativt eller arbeta med mer långsiktiga projekt. Den här typen av dagar ger dem möjlighet att ta vara på sina kreativa förmågor, säger Jenny Bengtsson.

■ ANNIKA WIHLBORG




ERIK FERNHOLM

Personalens välmående avgör personalomsättning,
kundnöjdhet och tillväxt



SAGT OM ERIK

“Det är så bra att jag får gåshud! Det är underbart att göra saker ihop med sådana människor som er... som har ett större syfte än att krama ur den sista kronan ur en insats och som helhjärtat och med enormt engagemang tar sig an spännande saker. Det kommer vara din framgångs-saga! Tusen och åter tusen tack”



Medarbetarnas välbefinnande spelar en nyckelroll i arbetet med att skapa en effektiv, lönsam och långsiktigt hållbar organisation. Vetenskapen som går under samlingsnamnet positiv psykologi är en relativt ny företeelse som funnits med på den vetenskapliga agendan i tio års tid.

Forskningen kring positiv psykologi har utmynnat i ett antal konkreta verktyg som kan användas för att mäta och förändra medarbetares välbefinnande på olika nivåer. Positiv psykologi har gått från en intressant vetenskap till en användbar metod för att på såväl kort som lång sikt påverka medarbetares välbefinnande. Positiv psykologi vänder upp och ner på det traditionella resonemanget kring vad som motiverar människor på en arbetsplats. Trots att vi vid det här laget är väl medvetna om att lönepåslag har en begränsad motivationsförmåga så används det fortfarande som en av de främsta belönings- och motivationsfaktorerna i många organisationer.

- Med hjälp av de verktyg som ryms inom ramen för positiv psykologi har vi fått fram ett helt nytt sätt att se på vad som driver människor. Forskningen ger en mycket djupare förståelse för hållbara, framgångsrika företag och metoder för hur man skapar sådana förutsättningar, säger Erik Fernholm, som på sina föreläsningar och utbildningar tar avstamp i de senaste tio årens hjärn- och lyckoforskning och ger många konkreta exempel på nya sätt att tänka kring mål, lycka och motivation.

Positiv psykologi på arbetsplatsen

Erik Fernholm arbetade i många år med att träna extremsportsidrottare, men bestämde sig för att sadla om i jakten på ett arbete som kändes mer meningsfullt. Han började studera kognitiv neurovetenskap och positiv psykologi och fann sin nya passion i att föreläsa för och utbilda organisationer i hur de kan hjälpa sina medarbetare att finna långsiktig motivation med hjälp av de konkreta verktyg som den positiva psykologin erbjuder. Sedan han inledde sin talarkarriär 2009 har Erik Fernholm visat prov på en förmåga att inspirera och entusiasmera sin publik. 2011 utsågs han bland annat till "Årets talare" och omnämnd 2012 som en av landets tio mest eftertraktade föreläsare av tidningen Chef.

Under våren lanserar Erik Fernholm kursen "Positiv psykologi på arbetsplatsen", i samarbete med Kompetensgruppen. Kursen äger rum den 25 och 26 mars och förser arbetsgivare med de verktyg de behöver för att implementera positiv psykologi i den dagliga verksamheten.

- Målsättningen med utbildningen är att ge deltagarna förståelse för den positiva psykologins grundmekanismer och förse dem med konkreta metoder för hur de kan arbeta med dessa verktyg på sina arbetsplatser. Jag kommer bland annat att presentera fem vägar till att öka medarbetarnas välbefinnande och motivera dem att prestera på topp på både kort och lång sikt. Under kursens gång presenterar jag ett stort antal studier och exempel på företag som i dagsläget tillämpar den positiva psykologins grundprinciper, säger Erik Fernholm.

Konkret verktyg som gör skillnad

Han menar att svenska organisationer generellt sett ligger steget efter många internationella organisationer när det kommer till att tillämpa positiv psykologi på arbetsplatsen. - Mätningar visar att skillnaden i produktivitet produkti-

vitet, kundnöjdhet, sjukkostnader och energinivåer mellan medarbetare med högt respektive lågt välmående kan vara så stort som 30%. Undersökningar visar att en optimistisk säljare i snitt säljer 37 procent mer än sina kollegor. Individier som har ett optimistiskt grundförhållningssätt kan öka kundnöjdheten med uppemot 42 procent, säger Erik Fernholm.

Fem principer för ökat välmående

Erik Fernholms fem principer för psykologiskt välmående utgår från de principer som Martin Seligman, den positiva psykologins grundare, använder för att beskriva lycka. Han menar att det i första hand är fem faktorer som tillsammans har starkt inflytande på vårt välbefinnande; positiva känslor, engagemang, meningsfullhet, sociala relationer och bedrifter. Det handlar om grundläggande principer för välbefinnande som berör alla människor, oavsett organisation eller position. En av dessa grundläggande principer är förmågan att hamna i ett "flow".

- Den första faktorn som bidrar till att skapa flow är tydliga, översiktliga och hanterbara mål. Det hjälper oss att staka ut en riktning för vårt arbete på såväl kort som lång sikt. När vi vet vart vi är på väg ökar också vår förmåga att uppleva arbetet som meningsfullt, säger Erik Fernholm.

Balans mellan kontroll och utmaning bidrar också till att skapa flow. En medarbetare som har hög kontroll men upplever att utmaningen är för låg på jobbet känner sig lätt understimulerad. En medarbetare som däremot förses med arbetsuppgifter där de har en hög utmaning och låg kontroll känner sig i almänhet stressade och osäkra på vilka konsekvenserna av ens handlingar kommer att bli. Det optimala läget är någonstans mittemellan dessa två ytterligheter. Kombinationen hög utmaning och hög kontroll skapar de absolut bästa förutsättningarna för att uppnå ett flowliknande tillstånd.

Direkt feedback påverkar sannolikheten till flow

Ytterligare en faktor som påverkar sannolikheten till flow är möjligheten att få direkt feedback och att se konkreta resultat av våra ansträngningar. Som chef bör du vara medveten om vikten av att forma uppgifter tillsammans med medarbetaren så de ger direkt feedback på varje steg. Den omedelbara belöningen och bekräftelsen bidrar i hög utsträckning till vår motivation.

Den fjärde faktorn som påverkar vår förmåga till flow är möjligheten till fullständig koncentration. Det är svårt och näst intill omöjligt att prestera på topp när man konstant blir avbruten. Den mänskliga hjärnan är inte gjord för multitasking, vi blir ineffektiva och tillåts inte fördjupa oss i en arbetsuppgift om vi inte får arbeta ostört.

Kontakt

För vidare kontakt ang. Erik Fernholm gällande "Positiv psykologi på arbetsplatsen" och "inspirationsföreläsningar" kontakta: Lillvi Roll, lillvi.roll@kompetensgruppen.se, tel. 070-741 69 72



Personal i Agda PS

Arbeta HR-strategiskt

I Agda PS är alla delarna smidigt sammanlänkade. Från rekrytering via kompetensanalys till medarbetarsamtal och utbildningsplanering. De delar som behövs för att på ett enkelt sätt komma igång med det strategiska HR-arbetet på företaget.

Mer om Agda PS på www.agda.se/agdaps

Visma Agda
En HR-partner som gör mer

agDA

Ett företag i  **VISMA**[®]



Hälsa i arbetslivet

Tidningen Personalchefen firar i år tioårsjubileum och är en uppskattad tidning för läsare som arbetar med personalfrågor och med ansvar att utveckla personal och personalfunktioner.

I tidningen har vi förmedlat olika sidor av personalarbetet och det har blivit tydligt att om man vill ta vara på personalens potential så finns två huvudområden som behöver samverka; personalen behöver kompetensutveckling men också god hälsa och arbetsglädje. Arbetsgivare kan göra

mycket för ett förebyggande hälsoarbete, och ge inspiration och möjligheter att förbättra personalens hälsa.

Vi kommer därför att lyfta fram Hälsa i arbetslivet som återkommande tema i tidningen och även ge det en egen redaktionell framtoning. Detta är det första temat och inför ett kommande hälsotema vill vi på redaktionen efterlysa bra och mindre bra exempel på insatser för ökad personalhälsa. Det kan gälla motionstävlingar, friskvårdspengar, belöningsmodeller, mindfulness, KBT med mera.

Välkomna med synpunkter till info@personalchefen.nu. ■

Har du en idé som skulle få fler att må bättre på jobbet?

Sök Bliwastipendiet

500 000 kronor till en person eller ett företag som vill genomföra forsknings- eller utbildningsinsatser inom förebyggande eller rehabiliterande hälsoarbete. Läs mer på: www.bliwastiftelsen.se



Ett hälsosamt ledarskap

ser till medarbetarnas totala välbefinnande

Hälsosamt ledarskap innebär så mycket mer än att erbjuda sina medarbetare ett årligt friskvårdsbidrag och ett obligatoriskt utvecklingssamtal. Många arbetsgivare fokuserar sina resurser på medarbetarnas fysiska välbefinnande, medan den psykosociala och mentala hälsan riskerar att komma i andra hand.

Arbetsmiljölagen finns krav på att vi skall arbeta systematiskt med arbetsmiljöarbetet, det är det som förkortas SAM, för att främja och stärka såväl den fysiska som psykosociala arbetsmiljön. Enligt en undersökning från Unionens undersökning arbetar knappt hälften av företagen aktivt med frågor som berör den psykosociala arbetsmiljön.

Förändra attityden till terapi i samband med tillfälliga livs-svackor

Elaine Breske Hirscher, som är regionchef på Vectura och expert på ledarskap och projektarbete, menar att



Elaine Breske Hirscher.

arbetsgivare behöver ha ett helhetsperspektiv på medarbetarnas hälsa, vilket innebär att våga engagera sig i medarbetarnas hälsa utifrån flera perspektiv och att göra det lika naturligt

att spendera friskvårdsbidraget på terapi-timmar som på gymmet.

- I många organisationer är det fortfarande tabubelagt att söka profes-

sionell hjälp vid tillfälliga livssvackor eller i samband med perioder då man mår psykiskt dåligt. Jag anser att fler arbetsgivare borde erbjuda sig att finansiera samtalsterapi och annan professionell hjälp till medarbetare som exempelvis har varit med om jobbiga händelser privat. Chefer bör också påtala att friskvårdsbidraget kan finansiera terapi eller coaching likväldigt som fysisk träning. Ett lågt mentalt välbefinnande går ju ut över prestationen på jobbet, en investering i terapi lönar sig ofta relativt snabbt, säger Elaine Breske Hirscher.

Våga dela med dig av dina egna tillkortakommanden

Ett sätt att komma över tabun kring att söka professionell hjälp för att må bättre mentalt är att chefer agerar förebilder och delar med sig av sina egna tillkortakommanden. Det avdramatiserar chefsrollen som en "hjälteroll" och visar att det är lika naturligt att

söka psykologhjälp som att söka vård för ett brutet ben. När Elaine Breske Hirscher var inne i en omvälvande livsfas var hon öppen med det inför sina medarbetare, vilket på sikt ökar deras benägenhet att dela med sig och söka hjälp om de själva skulle hamna i en svacka.

- Det som får mig, och många med mig, att må bra är att ha en chef som ser mig, bryr sig om mig och hur jag mår, en chef som tydligt talar om vad hon eller han förväntar sig av mig. En chef som är villig i samma mån som hon eller han jublar i medgång stöttar lika mycket och mer därtill i motgång. En chef som frågar mig hur jag mår snarare än hur det går, säger Elaine Breske Hirscher.

Ställ holistiska snarare än prestationsbaserade frågor

Ett strukturerat psykosocialt arbete kan innebära att det årliga utveck-

lingssamtalet ersätts av utvecklings-samtal varannan månad eller en gång per kvartal. Du kan också välja att ersätta branschföreläsningen med att samla medarbetarna kring en föreläsning med en mental tränare som delar med sig av tips och knep kring hur medarbetarna kan förbättra sitt mentala välbefinnande.

- Chefer ställer ofta prestationsbaserade frågor i den dagliga dialogen med sina medarbetare. De frågar hur projektet fortskrider eller hur det går med arbetsuppgifterna. Jag önskar att fler chefer istället frågar hur medarbetarna mår, visar intresse för medarbetarens livssituation och familj och har som ambition att se medarbetaren utifrån ett livsperspektiv snarare än bara ett jobbperspektiv, säger Elaine Breske Hirscher. ■

Annika Wihlborg.

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



Pulslaget

Du som har tränat minst har störst chans att vinna!

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

Anmäl dig på www.pulslaget.se

 **Kompetensgruppen**
MÄSSOR ■ MEDIA ■ UTBILDNING

 **Hälsonätverket**

 **Personal Chefen**

 **puls**

Personal & Hälsa 2013

Onsdagen den 20 februari

08:30-09:00 **Registrering Kaffe och smörgås**

09:00-09:15 **Inledning**

09:15-10:45 **Vilken färg är du? Krafftfulla verktyg för samarbete och kommunikation**



Vad utmärker ett framgångsrikt samarbete och en positiv arbetsmiljö? Hur skapas ett krafftullt team och hur undviks att vissa frågor får mindre betydelse. På ett fartfyllt, underhållande och tankeväckande sätt visas hur vår personprofil, det som ofta beskrivs med våra färger, påverkar vårt sätt att kommunicera, ta beslut och samarbeta.

Annika R Malmberg Hamilton, framgångsexperten som blev nominerad till Stora Talarpriset 2009 och 2010.

10:45-11:00 **Paus**

11:00-12:15 **Smart och lat**



Ligger du sömnlös över omorganisationen på arbetet eller träningsrundor som aldrig blir av? Har du svårt att lyckas klämma in karriär, umgänge med arbetskamrater, familj, släktingar och vänner, surdegar som ska sättas, hemrenoveringar, kärlek, oro för barnen inför skolstarten, träning, intressen och egen tid i ett och samma liv? Då är detta ett seminarium för dig!

Thomas Danilesson's bok "Smart och Lat" ingår i seminariet.

Tomas Danielsson är en av Sveriges mest anlitade föredragshållare och handledare inom området stresshantering

12:15-13:15 **Lunch**

18:30 Kvällsarrangemang - History-reloaded

Välkommen till en riktigt festlig kväll i sann hits-anda! Klockan 18.30 går ridån upp och vi hälsas välkomna till bords för en tre rätters meny och en kväll fylld med humor, spontanitet och glädje. Showen startar ca 19.00 och slutar ca 23.00.

(OBS! Ingår ej i konferenspriset. Bokas separat.)

13:15-14:15

Parallella seminarier

VAL 1

Så gick det!

En utmanande diskussion mot bakgrund av aktuella rättsfall inom arbetsrätten. Vilka befogenheter har en arbetsgivare och hur bör man agera? Utvecklingen inom sociala medier - vad betyder den för mig som arbetsgivare? Hur gör man det tydligt vad som gäller på en arbetsplats och undviker att personalens hälsa äventyras?

Jens Larsson chefsjurist och ofta anlitad föreläsare

VAL 2

Vad bör man göra?

Vilket ansvar har företaget för den anställdes hälsa, och vilket ansvar har man själv? Hur mycket kan och bör man lägga sig i? Tema: diskussioner i grupper kring praktiska och etiska hälsofrågor.

Diskussionsledare: Gabriella Wejlid

14:15-14:30

Paus

14:30-15:30

Stolt och glad på jobbet



Idag ser många sina arbetsuppgifter som ett sätt att få månadslön, men tänk om alla var stolta över att få arbeta just hos er. Tänk om varje medarbetare klev in med lust och energi, och därmed bidrog till god arbetsglädje, motivation och lysande resultat. På en hårt konkurrensutsatt marknad kan service, attityd och bemötande vara avgörande för framgången. Seminariet inspirerar till utveckling, ansvarstagande och yrkes stolthet på alla nivåer.

Elizabeth Gummesson är professionell coach, utbildad i kommunikation och krishantering.

15:30-15:45

Paus

15:45-17:00

Hjärnans egen friskvård



När ditt företag tränar den kreativa förmågan så ökar omsättningen. I pengar. Inte i personal. Där minskar den. Människor som får chansen att bejaka sin skaparkraft får nämligen ett roligare arbetsklimate och mår bättre på sina arbetsplatser.

Tankefabriken - med Johnny Sundin i spetsen - tror på kreativitet som hjärnans egen friskvård och att förutsättningarna för affärsskapande processer genereras av ett öppet synsätt på tillvaron.

Personal & Hälsa 2013

Torsdagen den 21 februari

08:30-09:00 **Registrering Kaffe och smörgås**

09:00-10:15 **Health management**



Målet för många organisationer är en hälsofrämjande arbetsplats, en arbetsplats där vi mår bra och är friska. Om vi lär oss att förstå hur vår kommunikation med oss själva och vår omgivning påverkar helheten kan ett "health management"-tänk skapas. Detta innebär att hälsan som begrepp behöver integreras och förstås i allting vi gör dagligdags. Under seminariet kommer du få en förståelse för hur ett fungerande "Health management" kan skapas i din egen organisation.

Bea Ahlperby är utbildad Kommunikolog och hälso pedagog

10:15-10:30 **Paus**

10:30-12:00 **Hur mår vår personal?**



Det finns mycket vi kan göra för att behålla eller återvinna god hälsa och bra livskvalitet - helt enkelt må bättre. Genom att satsa på personalens hälsa kan vi förbättra företagets resultat och minska personalomsättningen. Seminariet ger dig verktyg att påverka ditt eget välmående och beskriver organisatoriska tankar kring hur vi kan jobba för att minska vår personals ohälsa.

Mattias Damberg är Docent och Specialistläkare i Allmänmedicin

12:00-13:00 **Lunch**

13:00-14:30

**Sthlm Co-operators
Real-play öppnar för nya synsätt**

Med kommunikationens alla tillgängliga medel skapar STHLM Co-operators ny förståelse för situationer i arbetslivet. Olika case spelas upp med konflikter eller svårigheter gällande hälso- och HR-frågor. Case från den egna organisationen kan sändas in av deltagare i förväg.

Co-operators arbetar med interaktiv kommunikation mot organisationer och företag.

14:30-15:00 **Paus**

15:00-16:30

Mindfulness – Bli effektivare och minska stressen



Mindfulness, medveten närvaro, är en uppmärksamhetsteknik och en värdefull kompetens både i yrkeslivet och på det personliga planet. Det är ett effektivt stresshanteringsverktyg, ett verktyg som höjer din effektivitet och dessutom höjer kvalitén i alla möten. Under seminariet varvas effekter, användningsområden, vetenskaplig forskning med praktiska moment. En upplevelse som ger nya perspektiv.

Cecilia Åkesdotter är civilekonom, författare och en av landets främsta experter på mindfulness.

16:30-16:45

Avslutning



Alla deltagare får
en **GOODIEBAG**

Läs mer om Personal & Hälsa 2013
samt utställningen och speakers corner
www.friskpersonal.nu

Rätt hjälp är nyckeln till bra rehabilitering



Foto: Peter Knutson

Anna Sporrang.

Anna Sporrang driver Sporrang Rehabpartner AB som hjälper arbetsplatser med rehabilitering.

- Jag brinner för att sjuka ska kunna komma åter i arbete, säger Anna Sporrang. Mitt hjärta slår för att den som är sjuk eller arbetsskadad så snart som möjligt ska få rätt förutsättningar att komma tillbaka i arbete. För den som är både arbetslös och sjuk är det extra viktigt med rätt hjälp att bli frisk för att kunna söka jobb och hitta en attraktiv arbetsgivare.

Arbetsplatsen är så viktig för oss alla. Där får vi känna oss behövda. Kollegor har en stor social betydelse. Man får känna sig som en del av ett större sammanhang. Dessutom gynnar det privatekonomin att vara i arbete och inte sjukskriven. Här är chefens insatser väldigt viktiga!

Men ingen blir chef för att hantera sjukskrivna medarbetare.

- Jag har i alla fall under de senaste 10 åren inte mött den chefen. Enligt min erfarenhet behöver chefer snabb och rätt hjälp att hitta rätt i regelverk och se möjligheterna för medarbetarna att komma tillbaka i arbete, säger Anna.

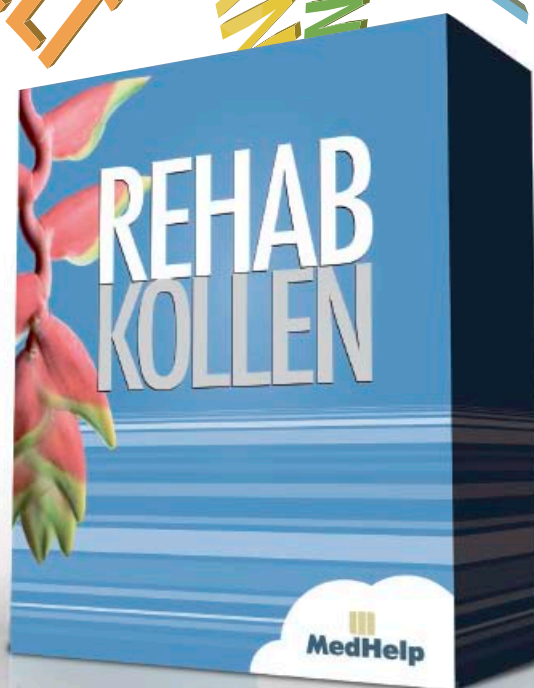
Koordinerar åtgärder

Sporrong Rehabpartner AB har nu i mer än 10 år arbetat med fokus på att koordinera åtgärder för rehabilitering utifrån individens behov.

- På uppdrag av till exempel arbetsgivare och företagshälsovårder handlar det om individärenden som är i behov av koordinering av rehabilitering. Vi hjälper till med allmänna frågor om rehabkedjan, ersättningar med mera är någon att bolla funderingar med. Arbetsgivare bokar informationsträffar och utbildningsdagar för sina chefer så de ska bli tryggare i sina roller och sitt personalansvar. Plus kanske det viktigaste av allt: att vara ett stöd i arbetet med att få till en komplett sjukskrivnings- och rehabprocess hos arbetsgivaren med tydliga rutiner och ansvar. Den ska vara nedskriven och kommunicerad både till chefer och medarbetare.

Anna Sporrang kommer att hålla ett seminarium om rehabilitering på konferensen Personal & Hälsa. För mer information om rehabilitering, se www.personalchefen.nu. ■

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 hanterat all frånvaro – sjukskänningar, 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



KompetensTorget

Vill du synas här?

Annonsinformation och bokning:

Fronthill Media AB, Tel. 08 545 517 30, E-post info@fronthillmedia.se

Utbildning

Använd dina medarbetares kompetens

Framsikt
Teamutveckling

Konferens

Konferensresor!

Företagsanpassade och öppna.
Ledarskapskonferens
Barcelona 23-26 april

www.barcelonakonferens.se

HR konsult

"ID Entitys kunder vill ha fler HR proffs!"

Vill du arbeta som HR Konsult hos ID Entity? Du blir en del i vårt positiva och duktiga team.

Besök www.id-entity.se eller ring 08-21 68 90 för mer information.

iDENTITY

HR Konsult | Rekrytering | Coaching

Presentartiklar

Vilket nätverk passar din yrkesroll?

www.kompetensnätverk.se

Bästa avtackningspresenten!

Vad ger man en medarbetare som går i pension?
Ge bort livets roligaste projekt!
Med tillminabarnbarn.se skriver man på ett enkelt och roligt sätt boken om sitt liv.
I exklusiv presentask.
Företagsköp med upp till 200 kr rabatt.

www.tillminabarnbarn.se/avtackning

Rehabilitering

Aktuella HR och chefs- utbildningar!

www.personalchefen.nu

rehabpartner

UTBILDNING | KOORDINERING AV REHAB | FÖRELÄSNING

www.rehabpartner.se

Hälsa och rehabilitering

Har du en idé som skulle få fler att må bättre på jobbet?

Sök Bliwastipendiet

500 000 kronor till en person eller ett företag som vill genomföra forsknings- eller utbildningsinsatser inom förebyggande eller rehabiliterande hälsoarbete. Läs mer på: www.bliwastiftelsen.se

bliwa
STIFTELSEN



Låt oss ta hand om din lönehantering så får du mer tid till annat!

Vi kan hjälpa dig med till exempel:

- Lönehantering
- Reseräkningar & utlägg
- Pensionsadministration
- HR-tjänster
- Bemanning
- Sjukhantering
- Juridisk rådgivning
- Skatterådgivning

Med Visma som din löneavdelning får du mer tid och resurser till annat och kan fokusera på din verksamhet! och få mer tid och resurser till annat!

Visma sköter hela eller delar av ekonomifunktionen för enmansföretaget upp till företaget med flera tusen anställda.

visma.se/lonetjanster
info@vismaservices.se
Tlf: +46 8 693 90 00

CoachCompanion

We Change the World

"I dagens intensiva arbetstempo fungerar coachande ledarskap på ett ypperligt effektivt och framgångsrikt sätt till att nå företagets mål, samtidigt som det bidrar till medarbetarnas personliga utveckling".

Patrik Halldén, Group Vice President Human Resources, GAC (Gulf Agency Company Ltd).

Coachande Ledare

Du får träna **professionella coachverktyg** och på att **kombinera coaching med chef- och ledarskap**. Under utbildningstiden har du **egen mentorcoach**.

Kursstarter:

Stockholm 19 feb, 23 apr och intensivkurs 24 jun
Malmö 12 feb, 25 apr och intensivkurs 1 jul

Vi är ACTP!

Bland de absolut första i landet är vi ackrediterade av ICF, (International Coach Federation) att

- utbilda och certifiera på nivå ACC (Associated Certified Coach) och
- utbilda och certifiera på nivå PCC (Professional Certified Coach)

Vi brukar få höra av våra kursdeltagare att utbildningen är bland det bästa de gjort i sitt liv. Det vill vi att du också ska få uppleva!



Info/anmälan: 040-30 68 60/info@coachcompanion.se/www.coachcompanion.se

PERSONAL CHEFSINDEX

KVARTAL 1, 2013

Sysselsättningsplanerna är på historiskt låga nivåer

Förväntningarna på den totala sysselsättningen inför kvartal 1 2013 är på de näst lägsta nivåerna, -11% sedan mätningarna började kvartal 3 2009. PCI index föll med 12 procentenhet sedan föregående kvartal och ligger nu 22 % under medianvärdet.

25 % av personalchefer förväntas minska sysselsättningen inför 2013K1

Var fjärde företag förväntas minska personalstyrkan inför 2013K1. Personalchefer som är negativa i sina sysselsättningsplaner har ökat 11 procentenhet sedan föregående kvartal, de som är passiva har minskat med 11 procentenheter.

Samtliga branscher utom offentlig förvaltning har lägre förväntningar

Samtliga branscher utom offentlig förvaltning har lägre förväntningar på sysselsättningen i första kvartalet jämfört med föregående kvartal. Störst minskning förutspås inom byggverksamheten och tjänstesektorn, där Index förväntas minska med 19 % respektive 29 %. Jämfört med 2012 K4 står byggverksamheten för den mest negativa utvecklingen.

| Bransch | PC-index 2013K1 | PC-index 2012K3 | PC-index 2012K1 |
|-----------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Övriga tjänster | -19% | 12% | 11% |
| Byggverksamhet | -29% | 4% | 4% |
| Offentlig förvaltning | -2% | -2% | -18% |
| Parti & detaljhandel | -10% | -7% | 12% |
| Tillverkning | -16% | -7% | -4% |

Stora företag förutspår en minskad sysselsättning framöver

När vi bryter ner resultatet på olika storleksklasser ser vi att små företag är mest positiva till sysselsättningen. Stora företag förväntas minska sysselsättningen framöver med 14 %. Den största negativa utvecklingen jämfört med föregående kvartal återfinns inom mellanstora företag, där index minskat med 12 procentenhet.

| Storleksklass | PC-index 2013K1 | PC-index 2012K4 | PC-index 2012K1 |
|------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 50-199 anställda | -1% | 11% | 17% |
| 20-49 anställda | 8% | 9% | 15% |
| 200+ anställda | -14% | -3% | -11% |

Samtliga regioner förväntas minska sysselsättningen under K1 2013

Personalchefer i samtliga regioner är negativt ställda till sysselsättningsplanerna under K1. I Norra Sverige förväntas sysselsättningen minska med 28 %, även i Södra Sverige är prognosen dyster. Norra Sverige har utvecklats starkt negativt jämfört med kvartal 4. Negativa förväntningar på sysselsättningen för visstidsanställningar

Förväntningarna på visstidsanställningarna inför kvartal 1 2013 är starkt negativa, index har minskat med 9 procentenheter sedan föregående kvartal. Indexet ligger klart under medianvärdet för samtliga tidigare undersökningar -17 % (-3 %).

Fakta om IC Potentials personalchefsindex

- Målgrupp: Personalchefer på svenska företag med fler än 20 anställda
- Metod: Telefonintervjuer med standardiserat frågeformulär samt respondenter via webben.
- 498 personer deltog i undersökningen. Dessa representerar företag med sammanlagt 301 266 anställda.
- Företagen har tagits ur Statistiska Centralbyråns företagsregister genom slumpvis urval. Urvalet är stratifierat på företagsstorlek, region och bransch. Stora företag (200+ anställda) är något överrepresenterade i urvalet.
- Urvalsramen omfattar 20 362 företag och 3 277 893 anställda.
- Undersökningen genomfördes mellan den 4:e december och 19:e december 2012.

Personalchefsindex (PCI), är skillnaden i procentenhet mellan andelen personalchefer som tror på en ökning och andelen som tror på en minskning av sysselsättningen i det egna företaget. Positivt index betyder förväntningar på ökad sysselsättning. PCI genomförs inför varje kvartal av analysföretaget IC-Potential i samarbete med Svenska Dagbladet

Personalchefsindex, kvartal 2, 2013 kommer att presenteras under april månad.

Boka en prova-på-träff

i ett professionellt nätverk för din befattning.

Se exempel på nätverk inom HR, ledarskap, företagsledning, lön, arbetsmiljö, utbildning, ekonomi, personalhälsa med flera.

För mer information och nyheter, www.kompetensnatverk.se

Våga utvecklas i din roll som chef!

Praktiska verktyg för bättre ledarskap


conductive

www.conductive.se

KALENDARIUM 2013

- **Ledare men inte chef** – Stockholm, 23-24 maj, 18-19 november
- **Ny som chef** – Stockholm, 3-4 oktober
- **Konflikthantering och besvärliga beteenden**
Stockholm: 13-14 mars, 12-13 juni, 13-14 november
Malmö: 9-10 april, 8-9 oktober
Göteborg: 27-28 maj, 2-3 december

För mer information – se hemsidan www.conductive.se



När det inte lönar sig att göra lönerna själv!

www.amesto.se

We'll take **YOU** there.

amesto[®]
AccountHouse

Utvecklande kurser under våren

Nu ett perfekt tillfälle att uppdatera sin kunskap och skaffa ny inspiration. Vi har valt ut ett antal spännande kurser inom kommunikation, hälsa, HR och försäljning.

Läs mer om kurserna på www.personalchefen.nu/kurser



■ Företagsanpassas

■ 4-5 mars 2013

GABRIELLA WEJLID

Kreativ retorik

Kreativ retorik handlar om att kunna vara närvarande och flexibel i alla de talarsituationer som uppstår.



Oavsett om du ska hålla en presentation, ett säljsamtal eller en argumentation behöver du ha tillgång till din kreativitet och kunna improvisera, tänka nytt

och tänka snabbt. Det här är en ovanligt rolig retorikkurs där du bland annat tränar upp fokus och trygghet.



■ Företagsanpassas

■ Öppen kurs i november 2013

SOPHIA SUNDBERG

Twitterutbildning för nybörjare

Denna utbildning är för dig som inte redan Twittrar eller som har konto du inte riktigt kommit igång med. Det är



en interaktiv workshop som är mycket konkret. Du tar med dig din dator och vi kommer att skapa ditt konto på Twitter. När du lämnar utbildningen är du igång

och Twittrar och förstår affärsnyttan som finns där och möjligheterna att affärsnätverka på Twitter.



■ Företagsanpassas

■ Öppen kurs i maj 2013

MARTINERIKSSON

Försäljning år 2013

En försäljningskurs som förtydligar och belyser de viktigaste grundstenarna som du behöver för att lyckas med din försäljning.

Vi belyser med handfasta råd allt från hur du kan använda nya effektiva metoder för din mötesbokning och dra nytta av missnöjda kunder till att använda sociala medier på ett smart sätt för att öka din försäljning. Ta chansen att delta på en inspirerande utbildning och lär dig hur du till och med kan använda etiska spelregler som ett verktyg för att lyckas ännu bättre mot konkurrenterna. Kursen är en grundkurs i försäljning anpassad till vår moderna tid.



■ Företagsanpassas

BEA AHLPERBY

Utbilda dig till Hälsoinspiratör

Vill du som medarbetare få mer kunskap och erfarenheter till att motivera och inspirera kollegor till ett större ansvar och tillvaragande av sin egen hälsa?



Utbildningen till hälsoinspiratör vänder sig till dig som har ett intresse av hälso- och friskvårdsfrågor och som vill skapa mervärde för andra människor. Utbildningen ger inspiration, förståelse och motivation att gå ut att inspirera sina kollegor.

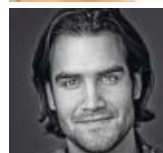


■ Företagsanpassas

ERIK FERNIHOLM OCH ELIN ANDERSSON

Strategiskt välmående på arbetet – praktiska metoder

Ett nytt sätt att se på motivation och drivkraft som fördjupar och ger metoder för dig som mätbart vill öka prestation och välmående på arbetet. Med mycket humor, inspiration och interaktivitet får du uppleva den nya psykologiska forskningen och lära dig metoder som vänt upp och ner på det traditionella sättet att tänka på lycka och motivation. Utbildningen vänder sig till chefer och ledare som är intresserade av fungerande metoder för strategiskt välmående.



■ Företagsanpassas

BEA AHLPERBY

Introduktion till Kommunikologi

Dagarna ger dig en introduktion till metadisciplinen Kommunikologi.

I komparativa studier och sammanfattning av ett stort forskningsunderlag inom beteende- och socialvetenskapen och dess skilda metoder, modeller, teorier har de norska pedagogerna Jorunn Sjøbakken och Truls Fleiner identifierat ett antal nyckelfaktorer, som aktiva ingredienser i alla typer av kommunikation och förändringsprocesser. Dessa nyckelfaktorer ingår i materialet inom metadisciplinen Kommunikologi.



■ Företagsanpassas

MATTIAS DAMBERG

Livsstil - verktyg för att påverka ditt eget välmående

Hälsa och livsstil är ämnen som är högaktuella i dagens samhälle. Hur förhåller vi oss till nya forskningsrön? Många av dagens sjukdomar är relaterade till våra levnadsvanor. Vi har alltså stora möjligheter att själva påverka vår hälsa genom att bli mer medvetna om vår egen livsstil. Det finns mycket vi kan göra för att behålla eller återvinna god hälsa och bra livskvalitet - helt enkelt må bättre.



■ Företagsanpassas

FREDRIC BOHM

Framgångsrik konflikt- hantering i praktiken

Kursen kommer att ge dig en möjlighet att förstå varför människor gör som de gör och verktyg för att få dem att göra något annat i stället. Genom att hantera konflikter och svåra samtal effektivt, innan de eskalerar och på rätt sätt sparar du tid, energi och pengar. Kursen belyser motsättningar och konflikter ur ett mänskligt perspektiv och berättar med målande exempel om vad som har visat sig fungera i praktiken och ger dig de konkreta tips som gör skillnad i vardagen.



■ Företagsanpassas

ANNFALKINGER

Train the Trainer - Utbildning för utbildare

Oavsett de olika situationer en utbildare står inför är det avgörande att kunna grunderna inom pedagogik. Hur gör då en utbildare som vill utbilda andra och nå resultat? En utbildare som även vill känna att det är lustfyllt att inspirera, entusiasmera, få andra att bli duktiga och tänka - Yes, I can! Den här tvådagarskursen ger svaren och lär dig hur du gör för att lyckas. Kunskap och träning ger säkerhet och du blir starkare i din roll att utbilda andra.





■Företagsanpassas

ANN FALKINGER

Lönesamtal / lönesättande samtal

Ett lönesättande samtal ska handla om medarbetarens arbetsuppgifter, resultat och skicklighet kopplat till verksamhetsmål, lönesättningskriterier och lön. Den här halvdags utbildningen visar på ett konkret sätt hur det går till. Vi går steg för steg från start till mål genom de fyra faserna i det lönesättande samtalet. Du får kunskap med exempel, verktyg, tips, checklistor, och annat du behöver som chef.



■Företagsanpassas

ANN FALKINGER

Argumentationsteknik - Argumentationens ABC för att lyckas!

Det blir praktisk träning med videoinspelning, analys och konstruktiv feedback av våra rutinerade kursledare. Vi tar fram dina styrkor men också det du vinner på att förbättra, med syfte att göra dig säker och förstärka din professionella framtoning. Inspelningarna med efterföljande analys lyfts fram i deltagarnas utvärderingar som särskilt värdefulla.



■ 2013-03-11 - 2013-03-12

■Företagsanpassas

FREDRIK FLEETWOOD

Lean i Luleå

Önskar du ständig förbättring och ökad kundnytta som leder till säker långsiktig lönsamhet och överlevnad för din verksamhet? Målet är att du efter genomförd utbildning får en praktisk förståelse för Lean i vardagen och hur du kan använda din nya kunskap i din egen organisation. Välkommen till två händelserika dagar med både teoretisk och praktisk träning i Lean tillsammans med Fredrik Fleetwood.



Utbilda dig till Hälsoinspiratör - påfyllnad

BEA AHLPERBY

Utbildning för medarbetare som genomgått Hälsoinspiratörsutbildning och som vill fylla på med mer kunskap för att skapa en större kompetens till att motivera och inspirera sina kollegor till ett större ansvar och tillvaratagande av sin egen hälsa. Denna dagen är upplagd med många praktiska övningar där du rent konkret arbetar med situationer som du kan råka ut för.



Läs mer på www.personalchefen.nu/kurser

Ditt fackliga yrkesförbund

Akademikerförbundet SSR är det fackliga yrkesförbundet för dig som arbetar med kvalificerat personalarbete.

Vi är partipolitiskt obundna men tar tveklöst ställning i de frågor som rör medlemmarnas anställning, arbetsmarknad, utbildning och möjlighet till professionell yrkesutövning.

Förbundet finns på hela arbetsmarknaden. Vi har billig a-kassa och många bra förmåner som ingår i medlemskapet – bland annat en bra inkomstförsäkring.

Bli medlem idag på www.akademssr.se



Bättre dialog med kunder & anställda



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

Vill du veta mer? Beställ mer information på:

www.partnerfeedback.se/info

DREAM JOBS 100 Million PROFESSIONALS

Stack of 100 million business cards ~ 98,425 ft

LinkedIn surveyed more than 8,000 professionals globally to find out the most common childhood career aspirations.

HOW MANY IS 100 MILLION MEMBERS?



If 100 members fill this pixel, then 100 million members fill the circle at left.

NUMBER ONE DREAM JOBS BY COUNTRY



LEGEND

- ENGINEER
- AIRPLANE OR HELICOPTER PILOT
- DOCTOR, NURSE OR EMT
- SCIENTIST
- TEACHER

WORLDWIDE PROFESSIONAL NETWORK



FASTEST-GROWING COUNTRIES*



* 2010 year-over-year growth rates for countries above a threshold of members

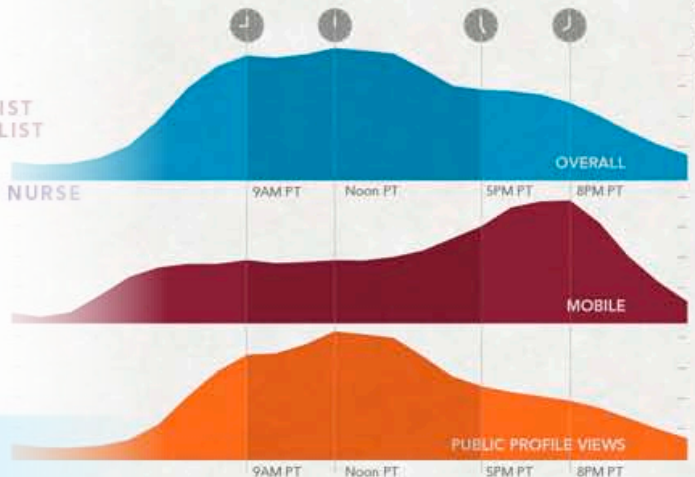
TOP DREAM JOBS FOR MEN IN THE U.S.

1. PROFESSIONAL OR OLYMPIC ATHLETE
2. AIRPLANE OR HELICOPTER PILOT
3. SCIENTIST
4. LAWYER
5. ASTRONAUT

TOP DREAM JOBS FOR WOMEN IN THE U.S.

1. TEACHER
2. VETERINARIAN
3. WRITER, JOURNALIST OR NOVELIST
4. DOCTOR, NURSE OR EMT
5. SINGER

24 HOURS OF LINKEDIN ACTIVITY



OTHER FUN FACTS ABOUT LINKEDIN MEMBERS IN THE U.S.



LinkedIn tar över rollen som företagets viktigaste rekryteringskanal

LinkedIn håller sakta men säkert på att axla rollen som företagets viktigaste rekryteringskanal. Numera har LinkedIn drygt en miljon svenska användare, vilket gör det till ett högtintressant forum för att hitta intressanta kandidater. Möjligheten för HR-avdelningar att själva göra avancerade sökningar bland ett stort antal kandidater kan revolutionera rekryteringsmarknaden och resulterar i att rekryteringsföretag tvingas hitta andra konkurrensfördelar för att kunna konkurrera på sikt.

LinkedIn startades 2002 och förde till en början en relativt tynande tillvaro. När Facebook startades 2004 fick även LinkedIn en rejäl skjuts med ett ökat antal medlemmar. De senaste åren har LinkedIn växt snabbt i Sverige, för fem år sedan hade nätverket ca 100 000 medlemmar i Sverige. I dag är drygt en miljon svenskar registrerade på LinkedIn, en volym som gör LinkedIn intressant som "sökmotor" när företag söker nya medarbetare.

Avancerade sökningar vaskar fram rätt kandidater

Tidigare var en omfattande kandidatbas en av rekryteringsföretagens främsta konkurrensfördelar. I dag har alla arbetsgivare tillgång till en lika omfattande databas med samma möjligheter att göra detaljerade sökningar via LinkedIn. Det innebär i sin tur att allt fler arbetsgivare kommer att hantera merparten av sin rekrytering på egen hand, vilket medför att många rekryteringsföretag förmodligen kommer att försvinna från marknaden de kommande åren.

- Vi kommer att få se en naturlig utrensningprocess som i mångt och mycket påminner om den som skett i affärsresebyråbranschen när en ökande andel företag valde att boka sina egna affärsresor, säger Linus Zackrisson, LinkedInexpert på Min Karriär.

Linus Zackrisson ser redan nu att många arbetsgivare hanterar sin egen rekrytering genom att lägga upp en annons på sin

Linkedinsida eller handplocka intressanta kandidater med hjälp av Linkedins funktion för avancerat personsök. Sökfunktionen gör att arbetsgivare kan hitta precis rätt kandidater på relativt kort tid. Ett företag som exempelvis söker en controller som har minst tio års arbetslivserfarenhet, har en bakgrund i fastighetsbranschen, och bor i Stockholm hittar med stor sannolikhet flera intressanta kandidater som de kan ta direktkontakt med.

Ta vara på möjligheten att bygga upp en företagssida

En nyhet som öppnar upp intressanta möjligheter för arbetsgivaren är möjligheten att öppna en Linkedinsida för företaget, enligt samma princip som "Gillasidorna" på Facebook. Eftersom möjligheten att starta företagssidor är relativt ny har många företag inte aktiverat sig så mycket än. Somliga företag har dock kommit långt med sin Linkedinnärvaro.

- Ett sådant exempel är Ikea, som har 60 000 följare på sin svenska Linkedinsida. Det ger dem tillgång till ett attraktivt skyltfönster, där de kan utannonsera lediga tjänster, dela med sig av vad som är på gång på företaget och ha en kontinuerlig dialog med människor som visar intresse för företaget genom att följa dem, säger Linus Zackrisson.

Han rekommenderar företag som ännu inte aktiverat en egen Linkedinsida att ta vara på

möjligheten att stärka sitt employer branding varumärke och indirekt bygga upp en intressant kandidatbas med kontinuerliga uppdateringar och en dialog med sina "följare". Undvik frestelsen att använda LinkedIn som en försäljningskanal, det kan innebära att ni tappar förtroende och på sikt kanske även förlorar era "följare". Fokusera istället på att informera om er verksamhet och bygga ert långsiktiga varumärke som arbetsgivare. Nya verktyg samlar information från flera virtuella nätverk

Utse gärna en LinkedInansvarig på företaget, en person som ansvarar för att göra kontinuerliga uppdateringar på er sida och säkerställer att den information som läggs upp på LinkedIn följer företagets employer branding policy. LinkedIn är också en intressant arena för den som vill bevaka och hålla sig uppdaterad med de senaste branschtrenderna. Här finns nämligen ett stort antal grupper och diskussionsforum som ofta är relativt nischade.

- En av de starkaste framtidstrenderna är de verktyg som samlar all information om en person från olika virtuella nätverk på ett och samma ställe. Det underlättar förstås tillvaron för presumtiva arbetsgivare när de slipper leta runt på många olika plattformar för att få en helhetsbild av en individ. Dessa sajter samlar in information från bland annat LinkedIn och Instagram och presenterar det i en samlad profil, säger Linus Zackrisson.

■ ANNIKA WIHLBORG

Boka en
prova-på-träff!



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 ståpäls"

.....

Kommentarer från medlemmar

Kontakta oss för mer information på tel. 08- 20 21 10
eller på e-post info@kompetensgruppen.se

Våra nätverk

- Arbetsmiljönätverket
- Arbetsrättsnätverket
- Comp & Ben-nätverket
- FSKÖ-nätverket
- HR & Hälsönätverket
- HR1 - HR-ansvariga
- HR2 - HR-generalister
- HR-chefsnätverket
- HR-nätverk Malmö
- HRnätverket
- Hälsönätverket
- IT-nätverket
- Kostnätverket
- Kulturhälsönätverket
- Lönenätverket
- Lönechefsnätverket
- Utbildningsnätverket
- VD-nätverket

www.kompetensgruppen.se



Foto: Karina Ljugdal

Årets Ruter Dam:

EVA NYGREN

vd och koncernchef Rejlers

Eva Nygren, vd och koncernchef Rejlers, har utsetts till Årets Ruter Dam 2012. Hedersutmärkelsen går till den kvinna som befordrats till den mest inflytelserika chefsposten inom det svenska näringslivet under det senaste året. H.K.H Kronprinsessan Victoria delade ut Hedersutmärkelsen.

Hedersutmärkelsen Årets Ruter Dam delades ut första gången 1990. På den tiden var en kvinnlig vd något väldigt sällsynt. I dag, 22 år senare, finns det betydligt fler kvinnor på tunga chefsposter.

Årets Ruter Dam Eva Nygren, vd och koncernchef Rejlers, ansvarar för 1500 anställda och en omsättning på drygt 1 miljard SEK. Målet är att omsätta drygt 2 miljarder år

2015. Eva Nygren tillträdde sin tjänst i maj i år efter 13 framgångsrika år på Rejlers största konkurrent Sweco AB.

Eva Nygren tog emot Hedersutmärkelsen av H.K.H Kronprinsessan Victoria under ett seminarium på Musikaliska i Stockholm.

- Eva Nygren har gjort en imponerande karriär från arkitekt till vd och koncernchef för ett börsnoterat företag. Eva har ett stort operativt ansvar. Hon var juryns enhälliga val, säger Gunilla Arhén vd och grundare Ruter Dam.

Eva Nygren är stolt och glad över Hedersutmärkelsen:

- Det känns väldigt roligt. Jag tror att det är viktigt med tydliga förebilder för att få fler

kvinnor att vilja ta ledande positioner. Här fyller Ruter Dam en viktig roll genom att lyfta och synliggöra kvinnor på tunga poster inom näringslivet, säger Eva Nygren, vd Rejlers.

Hedersutmärkelsen Årets Ruter Dam delades ut i samband med Ruter Dams 25 års jubileum.

Förra året gick Hedersutmärkelsen Årets Ruter Dam till Eva Karlsson, SKF Sveriges vd. Bland tidigare mottagare finns Mia Brunell Livfors, vd AB Kinnevik, Signhild Arnegård Hansen, ordförande Svenskt Näringsliv och Annika Falkengren, koncernchef SEB.



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 föräldradledighet 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



Personal Chefen

HR-TIDNINGEN

Missa inte nästa nummer av
Personalchefen!
Utkommer i april 2013.

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



Att skriva texter på HR-avdelningen

Det skrivs stora mängder text på personalavdelningarna runt om i Sverige. Allt från interna informationsmeddelanden och platsannonser till jämställdhetspolicy. Olika sorters texter som kräver olika infallsvinklar och grepp. Med de här tipsen blir det enkelt att skriva effektiva och ändamålsenliga texter.

Definiera målgruppen

Vem är det som ska läsa och ta till sig texten? Se den gruppen framför dig när du skriver. Anpassa formuleringar, ordval och innehåll så att mottagarna känner att texten är relevant och avsedd för dem.

Precis som inom varje annan yrkesgrupp har HR-personal sitt eget språk. Beroende på vilken sorts verksamhet du arbetar i kan medarbetarnas förståelse för detta språk variera väldigt mycket. På en del arbetsplatser vet de flesta exakt vad som menas med t.ex. lönekriterier, medan det på andra företag inte är lika självklart. Detta är viktigt att ha i åtanke.

Var klar över syftet

Definiera syftet med texten innan du sätter igång och skriver. Vad är det du vill åstadkomma? Det kanske är en helt och hållet informativ text eller så krävs det någon form av respons av medarbetarna. Gäller det ett beslut som redan är klappat och klart eller är det förhandlingsbart? Skriv texten med syftet som ett filter – ta bort allt som inte bidrar.

Fundera också över om informationen verkligen är nödvändig – det är lätt att överinformera.

Vilken omfattning är lämplig?

Det beror på vilken sorts text det gäller. Om det är ett formellt dokument, som t.ex. en arbetsmiljöpolicy, är det bra att låta texten blomma ut en aning. Då är det viktigaste att följa rådande lagar och bestämmelser. Vid en revision kan en alltför kortfattad policy få anmärkning för att inte uppfylla alla krav.

Men när det gäller information till medarbetarna är det bättre att hålla texten kort, kärnfull och koncis. Ju längre meddelande desto större blir utrymmet för missförstånd och frågetecken.

Skriv korrekt och varierande

Många skriver som de pratar, vilket kan bli väldigt otydligt för läsarna. Var noga med att skriva fullständiga satser med subjekt och predikat och skiljetecken däremellan. Undvika onödiga upprepningar. Använd synonymer eller omskrivningar för att göra texten mer levande och spännande. Varje mening ska leda texten framåt. Ta bort allt som inte fyller någon funktion. Var kritisk!

Personalvetarna kan ses som bärare av företagets kultur och anda, vars uppgift det är att motivera personalen, att visa att personalen är viktig och att framställa arbetsplatsen som tilltalande och attraktiv. Oavsett vilken text det är som ska skrivas så ska den förmedla företagets värderingar och kultur. Det är inget litet ansvar!

■ MALIN HANKIN



**HeartHelper Sverige AB
i samarbete med
Hjärt-Lungfonden
i kampanjen
Hjärtsäkra Sverige**

HJÄRTSÄKRA DIN ARBETSPLATS!

HeartHelper Livräddarpaket® innehåller allt du behöver för att hjärtsäkra din arbetsplats så att dina medarbetare kan ingripa snabbt och effektivt om en kollega, kund, gäst eller besökare drabbas av plötsligt hjärtstillestånd i ett program som vi hjälper dig att administrera.

Den kompletta lösningen för alla miljöer: kontor, industrier, affärer och köpcentra, hotell

och konferensgårdar, idrottsanläggningar och kommuner.

Marknadens ledande hjärtstartare, utbildningar i hjärt-lungräddning och första-hjälpen - vi har lösningar för alla miljöer och alla behov!

Ring Håkan Gadler 070-581 38 76 eller besök www.hearthelper.se och www.livraddarpaket.se.

Komplett - Hjärtstartare, kvalitetssäkrade utbildningar, underhåll och allt annat som krävs för ett fungerande och effektivt program.

Enkelt - Vi administrerar programmet, återkommande utbildningar och underhåll av hjärtstartaren.

Effektivt - Kombinationen av hjärt-lungräddning och hjärtstartare kan rädda liv innan ambulans anländer.



HeartHelper 
Säg inte nej till att rädda liv!

HeartHelper Sverige AB | 08-411 33 30 | www.hearthelper.se | info@hearthelper.se