

Personal Chefen

Posttidning B

Nr 1 2014

TEMA
REKRYTERING

STÖTTA
MEDARBETARE
SOM VILL GÅ NER I
ARBETSTID



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



Tema rekrytering



Detta nummer av Personalchefen har temat rekrytering. Eftersom företag och organisationer har blivit allt mer effektiva och saknar marginaler i personalstyrkan är det än viktigare att få rätt person på rätt plats. Det finns olika beräkningar på vad felrekryteringar kostar och hur man än räknar är kostnaderna så höga att det är uppenbart att rekryteringsarbetet är ett av företagets kritiska framgångsfaktorer.

Felrekryteringar har också svår bemästrade följder för alla inblandade och det leder ofta

till följdproblem. En person som misslyckas i sitt nya arbete ställs inför en besvärlig situation, som också kan vara svår att förklara vid kommande arbetsintervjuer. Organisationen som måste börja om med en ny rekrytering tappar energi och tid och behöver belasta befintlig personal med tillfälliga nödlösningar.

Rekrytering har blivit svårare på olika sätt. Fler företag slåss om olika kompetenser, yrken har blivit allt mer specialiserade och den sociala och emotionella kompetensen har blivit viktigare. Inställningen till arbete hos nya generationer har ändrats, och arbetstagare byter arbete oftare. Arbetstagare ställer också högre krav på arbetsgivarna. Mångfaldsfrågor och jämställdhet måste vägas in.

Metoder för att hitta ny personal ändras hela tiden, olika sociala medier har tillkommit och det gamla sättet att hitta personal fungerar sämre. Till det kommer även praktiska problem med för många tidsödande arbetsansökningar.

I Personalchefen finns artiklar om några nya sätt att arbeta med rekrytering och den 5 maj arrangerar tidningen en rekryteringsdag med nya metoder för screening och urval. Se www.personalchefen.nu.

Anders Åkerman
Chefredaktör

KONFERENS

Nyheter inom Rekrytering, Screening och Urval.

Rekryteringsbranschen och metoder för rekrytering förändras. Ett flertal nya aktörer och metoder har tillkommit. Tidningen personalchefen arrangerar en konferens den 5 maj i Stockholm där bland andra rekryteringspionjärerna Happy Recruiting och Zero Lime ger sin syn på framgångsrik rekrytering. Det blir även praktikfall och en genomgång av branschens urvalsinstrument.

För mer information om konferensen och anmälan, se www.personalchefen.nu

Söker ditt företag alternativ till stavgång och andra friskvårdsinsatser?

www.pulsslaget.se

Adress:

Kungsbroplan 3A, 112 27 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

Tidningen Personalchefen, annonsavdelningen
08-202110, info@personalchefen.se

Prenumerationer

se tidningens adressuppgifter

Text, Annika Wihlborg

Tryck, V-TAB

Tidningen är RS-kontrollerad





STURE KARLSSON är en känd profil i Sverige inom facility management. Har tidigare varit VD för Tetra Paks FM-bolag och är idag verksamhet i egen regi som Senior Advisor inom facility management, inköp, organisationsfrågor samt förändringsledning, ofta i samarbete med EY (tidigare Ernst&Young)

Ett lokalutvecklingsprojekt som inte förändrar **VERKSAMHETEN** är en försutten chans

– Är HR på väg att försitta?

Omorganisationer, processorientering, projektfokus, Generation Y och varumärkesbyggande för att kunna attrahera rätt medarbetare. I en tid då allting verkar gå mycket fortare än tidigare, vad är då det viktigaste? Ibland får man intrycket att det viktigaste för HR-funktioner är att processerna följs, inte att företaget har rätt medarbetare, med rätt kompetens och en företagskultur som stödjer det företaget behöver mest, oavsett om det är flexibilitet eller säkerhet. Kärnkraftsbranschen respektive mediabranschen – välj själv vilket honnörsord man hoppas genomsyrar verksamheten.

Oavsett vilka bransch man arbetar inom finns det både gemensamma förutsättningar och värdeord. Vad det gäller förutsättningar tänker jag exempelvis på snabbheten i samhället, ivrigt påhejrat av IT-utvecklingen, sociala media mm. Bland gemensamma värdeord kan man notera snabbhet, flexibilitet och att bryta silostänk. Hur många företag har inte under de senaste åren haft initiativ som heter "ONE [valfritt företagsnamn]"? Om vi förutsätter att det inte bara innebär ett gemensamt ekonomisystem börjar man närma sig en av HR's hjärtefrågor. Att få de mänskliga resurserna att arbeta tillsammans.

Tjugo år efter att man började höra talas om Internet och tio år efter Wikipedia börjar man nu kunna se ett hur företag och organisationer börjar hitta verktyg som möjliggör samarbete. Det kan vara allt ifrån att dokumenten är sökbara med tags och inte bara i en hierarkisk filstruktur till att kunna arbetat tillsammans i realtid.

Parallellt med detta sker ett paradigmskifte i hur de fysiska arbetsmiljöerna ser ut. Från att fram till nu ha erbjudit medarbetarna en stor mängd identiska skrivbord, ett antal likartade konferensrum och några fikahörnor börjar man nu se en hel palett av miljöer avpassade efter olika behov. De vanligaste kom-

mentarerna i de traditionella miljöerna är: "Jag kan inte koncentrera mig där så jag får sitta hemma." och "Det finns inga konferensrum lediga." När man genomför mätningar på hur arbetsplatserna används får man svaret från medarbetarna att de är vid sin arbetsplats i genomsnitt 65% av sin tid. Verkliga mätningar ger dock en annan bild. Cirka 35% av skrivbordsplatserna utnyttjas. Med andra ord uppfattar resterande 65% av medarbetarna att det finns bättre miljöer att arbeta i än vid de skrivbord som företaget tillhandahåller.

Detta är vad man tar fasta på när man utvecklar Aktivitetsbaserade arbetsplatser. I de undersökningar som görs för varje företag som vill utveckla sina arbetsmiljöer tar man just reda på den unika mix av behov som finns:

- Jag arbetar själv och behöver koncentrera mig = tyst miljö utan för mycket störande synintryck från andras arbete och att inte riskeras "bli knackad på axeln"
- Jag arbetar själv och gärna i en öppen miljö där jag på ett naturligt sätt är en del av gemenskap = sorl tillåtet och till och med önskvärt
- Jag arbetar tillsammans med andra och behöver både teknikstöd och avskildhet = konferensrum
- Jag har informella möten med mina kollegor = i en soffa eller kanske kring en laptop vid ett ståbord

Redan i beskrivningarna ovan kan man inse att just paletten av olika arbetsmiljöer är vad man som medarbetare behöver. Valfriheten och flexibiliteten är ju dessutom något som ligger i linje med vad Generation Y ofta efterlyser. Det ökar också möjligheten till spontant samarbete.

Var kommer då HR in i detta. Ja, det kan man fråga sig. I många av de projekt kring Aktivitetsbaserade arbetsplatser jag haft möjlighet att studera den senaste tiden har HR inte tagit den aktiva roll i att utveckla kultur och arbetssätt som man skulle kunna ha gjort. Till och med IT är mer proaktiva. Det är i stället fastighetssidan och facility management som oftast får ta på sig ledartröjan, baserat på att man oftast kan spara ytterligare några kvadratmeter per anställd. Men det är inte tillräckligt! Det finns så mycket mer att hämta. Vi brukar alltid försöka få organisationen att sätta mål på både Efficiency, Effectiveness och Perception, dvs Kostar det mindre? Blir det bättre arbetsresultat? Uppfattas det som mer positivt av medarbetarna? Vad gäller den sista frågan är det lätt att inse att Medarbetarindex går ner om man säger till någon: "Lämna ditt cellkontor eller din fasta plats i landskapet". Medan den går upp om man erbjuder valfrihet genom "Tag den plats som lämpar sig bäst för just det du skall göra nu".

Jag skulle vilja göra ett upprop till HR-världen. Ge oss fler exempel på när man från HR:s sida har engagerat sig och drivit kultur- och samarbetsfrågor i samband med arbetsplatsutvecklingsprojekt. Med andra ord exempel på när man inte försitter en chans.

■ STURE KARLSSON

VANLIGA TANKEFÄLLOR

Så tacklar du

PERSONAL- CHEFENS

fem vanligaste tankefällor

Många organisationer står inför omvälvande förändringar som bland annat tar sig uttryck i en radikalt förändrad chefsroll. Trendspanarna, debattörerna och författarna Kjell Lindström och Magnus Dalsvall, som skrivit boken "Bortom tankefällan, om organisatoriska landskap, ledarskap och personalarbete i framtiden" listar här HR-avdelningarnas fem vanligast förekommande tankefällor.

1. Den kapsejsande chefsrollen. Chefer har idag ofta för många underställda, en stor administrativ arbetsbörda, inget administrativt stöd, ansvar för lönesättning utan att ha tillräckligt med löneutrymme, krav på att genomföra svåra samtal och mycket annat. De senaste åren har allt fler arbetsuppgifter landat på chefsbord, vilket genererat en överbelastad yrkesroll. HR är till för att stödja, men har lagt allt mer på chefsbord. Problemet blir inte mindre av att de platta organisationerna har gjort att antalet underställda har ökat markant. Chefen är kort sagt nästintill slutkörd och i desperat behov av avlastning. Förr förväntades chefer ofta lägga uppemot 70 procent av sin arbetstid på att utveckla och coacha sina medarbetare och resterande tid på administration och "produktion". I dag är förhållandena ofta de omvända. Det är inte ovanligt att chefer får lägga uppemot 80 procent av sin tid på administrativa arbetsuppgifter som lämnar mycket lite tid till att coacha och utveckla medarbetarna. Här kan HR göra en stor och viktig insats genom att avlasta cheferna administrativt.

2. Traditionella hierarkiska organisationer möter framtidens organisatoriska landskap. Hängde inte helt med på exakt vad som

definierar det organisatoriska landskapet, problematiken när det möter den hierarkiska kulturen? Mycket av dagens lagstiftning, rekrytering, chefsutveckling, medarbetarundersökningar etc bygger på utgångspunkten att organisationer är platta hierarkier. Det stämmer inte längre. Dagens chefer och medarbetare arbetar i komplexa organisatoriska landskap, där den klassiska linjestabs-hierarkin kompletterats med processorganisation, standardiseringsprocesser, IT-system, projekt, nätverk och förändringsarbeten. Det leder i korthet till att vi rekryterar, utbildar och mäter våra chefer och medarbetare på fel sätt. Att upgradera HR:s verktygslåda på ett mer tidsenligt, relevant effektivt sätt är troligen årtiondets största HR-utmaning! Lägga mer tid på att vara ute i verksamheten och prata med folk. Lyssna på vad som är på gång och skapa bra kontakter.

3. Ledarskapsutbildningar som utgår från utdaterade organisationsstrukturer. Många ledarskapsutbildningar framstår som irrelevanta och är i det närmaste verkningslösa eftersom de utgår från en organisationsstruktur som varit relevant historiskt men inte längre motsvarar en korrekt bild av verkligheten. Chefsrollen befinner sig mitt i ett paradigmskifte som utbildningsbranschen inte riktigt hängit med i.

4. Möten som en underskattad resurs. Det organisatoriska landskapet, den modell som så många organisationer eftersträvar, bygger olika former av mänskliga möten. Framtidens HR-organisationer behöver med andra ord inte minska ner på sin mötestid, däremot finns goda skäl att bygga på med mer kompetens kring hur man arrangerar engagerande, intressanta, roliga och energigivande möten, som blir ett positivt inslag i det dagliga arbetet snarare än ett måste som stjälar tid från andra viktiga arbetsuppgifter. Många organisationer har fastnat i slentrianmässiga möten som dränerar deltagarna på energi. Det är inte

så konstigt, mötesteknik är ett eftersatt utbildningsområde som organisationer kan uppleva många fördelar av att satsa på. Ta alla möten ute i verksamheten. Sluta kalla upp folk till personalkontoret. Tillbringa 20 procent av din tid på ditt eget kontor. 80 procent ute i verkligheten. Se till att driva ett kraftfullt, inspirerande och uthålligt arbete beträffande mötesystem, möteskultur och mötesledarskap i din organisation. Här har HR en enorm, outnyttjad potential

5. Tillit istället för kontroll. Många organisationer karakteriseras i dagsläget av en utpräglad kontrollfilosofi som innebär att oproporTIONERLIGT mycket tid och resurser läggs på att kontrollera medarbetarna på olika sätt. Det är högt tid att bryta kontrolltrenden och istället låta den ersättas av en tillitstrend, som baseras på en grundläggande tillit mellan medarbetare och chef. Om en medarbetare begår ett misstag finns ingen anledning att straffa en hel avdelning eller i värsta fall samtliga medarbetare för det genom att skärpa kontrollen av alla. Det riskerar att hota förtroendet för ledningen.

■ ANNIKA WIHLBORG



Magnus Dalsvall och Kjell Lindström kommer att utveckla detta tema under ett seminarium på Kompetensmässan 11-12 november

PRIORITERAR DU DIN TID?

Så kan arbetsgivare

STÖTTA MED- ARBETARE

som vill gå ner i arbetstid

Efter att ha jobbat mer än heltid i flera år är det inte helt ovanligt att medarbetare når en punkt då de börjar ifrågasätta hur de vill arbeta i framtiden och reflektera över hur de vill spendera resten av sin karriär. Förändringen kan utlösas av en avgörande livshändelse, exempelvis att medarbetaren bildar familj, men också av nya prioriteringar och en önskan om att förverkliga sig själv på andra sätt än genom en traditionell anställning.

Som arbetsgivare är det lätt att se rött och fokusera på de problem som behöver lösas när medarbetare framför önskemål på att gå ner i arbetstid, men Magnus Jahnsson, som själv trappat ner från att jobba fem till tre dagar i veckan som regulatoriskt ansvarig på ett läkemedelsbolag, anser att arbetsgivare istället bör betrakta den typen av önskemål som en möjlighet till nöjdare och mer högpresterande medarbetare.

- Eftersom medarbetare som vill minska sin arbetstid innebär en del merarbete i form av planering och administration är det fullt förståeligt att arbetsgivare sällan jublar när en medarbetare vill gå från heltid till deltid, säger Magnus Jahnsson, som själv nästan halverade sin arbetstid för två år sedan.

Förverkligade livsdröm efter tjugo år i läkemedelsbranschen

Efter tjugo år i läkemedelsbranschen valde civilingenjören Magnus Jahnsson att satsa på sin livsdröm, att skriva thrillers i läkemedelsmiljö. För att frigöra tid till skrivandet kom Magnus överens med sin arbetsgivare, ingenjörsbolaget Pharmadule, om att minska sin arbetstid från 100 till 60 procent. Det resulterade i en win-win överenskommelse för såväl Magnus som hans arbetsgivare.

Hans tips till arbetsgivare vars medarbetare framför önskemål om att trappa ner på sin arbetstid är att avsätta ordentligt med tid till ett samtal där ni diskuterar hur nedtrappningen kan lösas utifrån ett prak-

tiskt perspektiv. Han poängterar också vikten av att ha tydliga regler för vad som gäller kring exempelvis övertidsarbete.

Fundera kring dina prioriteringar

- Min erfarenhet är att fler arbetsgivare än man kan tro är mottagliga för den här typen av förslag om man bara presenterar det på rätt sätt. Mitt tips till medarbetare som drömmer om att minska sin arbetstid för att få mer tid över till annat är att fundera på vad som verkligen är viktigt för dig. Att gå ner i arbetstid innebär visserligen en lönesänkning, men det är ofta möjligt att klara sig på en lägre lön. För min del uppvägs det av en ökad livskvalitet som är värd mycket, säger Magnus Jahnsson.

Han ville kunna fokusera mer på skrivandet men var samtidigt inte beredd att ge upp den trygghet och de utmaningar han får genom sitt jobb. 2009, i efterspelet av finanskrisen, fick Magnus Jahnsson möjlighet att arbeta 80 procent och samtidigt behålla 90 procent av sin lön. Då kunde han ägna sig åt skrivandet en dag i veckan, men upptäckte snabbt att han ville skriva mer och funderade på hur han skulle kunna hitta en lösning som passade. Två år senare arbetar Magnus Jahnsson fortfarande tre dagar i veckan på Pharmadule och två dagar i veckan med att skriva thrillers.

Minskad arbetstid kan leda till ökad effektivitet

Han menar att medarbetare som går ner i arbetstid ofta blir betydligt mer effektiva när de väl befinner sig på jobbet. Det gör

att arbetsgivaren får mer valuta för varje arbetad timme.

- Deltidslösningar lämpar sig förstås i första hand för arbeten där resultatet är viktigast och vägen dit är mindre viktig, där individen har möjlighet att planera sin egen tid och arbetsinsats och där resultatet inte är avhängigt av närvaro. Det är viktigt att följa upp överenskommelsen med jämna mellanrum, den kan eventuellt behöva justeras efterhand. Skriv ett ordentligt avtal som reglerar er överenskommelse, den fungerar som en trygghet för er båda, i synnerhet eftersom förutsättningarna ofta förändras under resans gång, säger Magnus Jahnsson.

■ ANNIKA WIHLBORG



Personalchefs- INDEX

Kvartal 1 2014

För fjärde kvartalet i rad ligger personalchefsindex (PCI) på en positiv nivå och den uppåtgående trenden för det säsongsrensade PCI-värdet fortsätter. Sveriges personalchefer förväntas öka nyanställningarna med 10 % under det kommande kvartalet. De mest positiva signalerna kommer från offentlig förvaltning och tjänstesektorn. Här prognostiseras en ökning av nyanställningar med 13 % jämfört med föregående kvartal.

Sveriges totala sysselsättning

Sysselsättning i Sverige förväntas öka med 10 % under kvartal 1 2014 (K1), vilket innebär att den positiva utvecklingen från föregående kvartal förstärks. PCI ligger nu 3 procentenheter över medianvärdet. Senast PCI låg över medianvärdet var 2011 K3.

Andelen personalchefer som tror på en ökad sysselsättning inför det kommande kvartalet ligger på 19 %. Detta är en ökning med 2 procentenheter sedan kvartal 4 2013 (K4) och med 5 procentenheter sedan kvartal 1 2013. En försiktig optimism kan urskiljas i svarsalternativen hos personalcheferna. Andelen som tror att sysselsättningen kommer öka har stigit för 3:e kvartalet i rad. Noterbart är dock att 71 % är fortsatt passiva i sina bedömningar inför kommande kvartal.

Den positiva utvecklingen för det säsongsrensade PCI fortsätter. PCI ligger nu på en nivå om 19 %, vilket är 7 procentenheter högre än motsvarande resultat för K4.

Fakta IC-Potentials Personalchefsindex

Målgrupp: Personalchefer på svenska företag med fler än 20 anställda.

Metod: Telefonintervjuer med standardiserat frågeformulär.

506 personer (507) deltog i undersökningen. 456 interjuver genomfördes via telefon, 50 personer deltog via webben. Dessa representerar företag med sammanlagt 256 279 anställda (199 221).

Företagen har valts ut ur Statistiska Centralbyråns företagsregister genom slumpvis urval. Urvalet är stratifierat på företagsstorlek, region- och branschtillhörighet. Stora företag (200+ anställda) är något överrepresenterade i urvalet.

Urvalsramen omfattar 20 540 företag (20 772) och 3 305 939 anställda (3 315 465). Undersökningen genomfördes under december 2013 och januari 2014.

Personalchefsindex (PCI) är skillnaden i procentenheter 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.

För mer information kontakta:

Marcos Jorge, VD IC-Potential AB,
08-410 809 00,
marcos.jorge@ic-potential.com



KompetensMässan

11-12 november 2014, Stockholm



ÅRETS TILFÄLLE
FILMSTADEN SERGEL STOCKHOLM

UTSTÄLLNING OCH SEMINARIER AV HÖGSTA KLASS I 14 SALONGER

UR PROGRAMMET

- HR
- Ledarskap
- Förändring
- Hållbarhet
- Arbetsmiljö
- Arbetsrätt
- Trender
- Hälsa
- Lean
- Projektledning
- Sälj och marknad
- Effektivisering
- Framtid
- Ekonomi
- Inspiration



OLA SKINNARMO

Äventyr som utvecklar



CHRISTER OLSSON

**Arbetsglädje är ett annat
ord för produktivitet!**



ANNIKA R MALMBERG

**Steg för steg till
framgång**



JENS LARSSON

**Praktisk juridik i
chefskapet**



TOMAS DANIELSSON

Smart och lat



GABRIELLA WEJLID

**Öka kreativiteten
och förbättra
minnet!**



JOHAN HOLMSÄTER

**VD-kampen för
hälsoföretag**



LOUISE RING

**Axfood - Årets
Kompetens-
företag**



TOMAS LUNDQVIST

**Att gå från ord
till handling**

KOMPETENSMÄSSAN, FILMSTADEN SERGEL, STOCKHOLM. 11-12 NOVEMBER



ARON ANDERSSON
Gränslösa prestationer



CHRISTER OLSSON
**Arbetsglädje är ett annat ord
för produktivitet!**



ANNA DYHRE
Employer Branding:
allt du behöver veta för att bli en
attraktiv arbetsgivare



AMI HEMVIKEN
Retorik – Konsten att övertyga



ANNIKA R MALMBERG
Steg för steg till framgång



TERJE ANDERSSON
Medarbetarstörd Innovation



GABRIELLA WEJLID
**Öka kreativiteten och
förbättra minnet!**



BO ANGERLÖV
Få mer gjort på kortare tid



JENS LARSSON
Praktisk juridik i chefskapet



THOMAS LUNDQUIST
Att gå från ord till handling



JENNY HELLBERG
**Uppsägningar på grund av
arbetsbrist**
- vad bör du inom HR kunna?

KOMPETENSMÄSSAN, FILMSTADEN SERGEL, STOCKHOLM. 11-12 NOVEMBER



LOUISE RING
Axfood - Årets Kompetensföretag



JOHAN HOLMSÄTER
VD-kampen för hälsoföretag



MICKE DARMELL
Uppkopplad eller avkopplad



KJELL LINDSTRÖM
Tankefällor i HR-arbetet



MAGNUS DALSVALL
Tankefällor i HR-arbetet



STURE KARLSSON
Aktivitetsbaserade arbetsplatser



ANDERS PARMENT
Employer Branding



OLA SKINNARMO
Äventyr som utvecklar



NICOLE JANSEN
Axfood - Årets Kompetensföretag



NESE ÅSTRÖM
Chefen som pedagog



JONAS RICKLE
Exceptionella Ledarresultat



TOMAS DANIELSSON
Smart och lat

PRAKTISK INFORMATION

DATUM OCH PLATS

Stockholm 11-12 november
SF biografen Sergel, Hötorget

ÖPPETTIDER

Utställning: 11-12 november 10.00-17.00
Seminarier: 11 november 09.00-16.30
Seminarier: 12 november 09.00-16.30

ENTRÉAVGIFT

Entréavgiften till utställningen är 200 kr. Vid köp av seminarier ingår entréavgiften till utställningen. Biljetten kan köpas i förväg eller lösas vid utställningens entré.

KOMMUNIKATIONER

SF Bio Sergel vid Hötorget ligger centralt i Stockholm med cirka fem minuters promenad från Cityterminalen samt Centralstation. Från dessa knypunkter går bland annat Arlandabanan, flygbussar, SL:s bussar, samtliga X2000, fjärrtåg, pendeltåg och tunnelbanelinjer. Taxistation finns vid Kungsgatan, i kanten av Hötorget.

VAD INGÅR I BILJETTEN TILL UTSTÄLLNINGEN?

Utställning samt utställarnas produkt- och företagspresentationer i form av workshops samt övriga mässaktiviteter. Se utställare och programpunkter som läggs upp från och med den 15 september på www.kompetensmassan.se.

HUR BOKAR JAG SEMINARIEBILJETTER?

Gå in på www.kompetensmassan.se och beställ det antal seminariebiljetter som du önskar. Har du inte internet eller e-postadress, gå till talongen nedan. Där kan du fylla i och skicka eller faxa den till KompetensGruppen så kontaktar vi dig.

Seminariebiljetterna är inte personliga utan kan användas av en eller flera personer eller överlåtas till en annan person. Byte av seminariebiljett på webben kan göras i mån av plats. Anmälan är bindande. Faktura och bekräftelse skickas direkt när beställningen kommit oss tillhanda. Uppge beställare, fakturaadress, kostnadsställe etc.

Du som är beställare får ett personligt mail med användarnamn och lösenord. Detta använder du på www.kompetensmassan.se för att väljaseminarier och skriva ut dina biljetter på din egen skrivare.

ARRANGÖR

KompetensGruppen i Sverige AB
Kungsbroplan 3A
112 27 Stockholm
Tel: 08 - 20 21 10
Fax: 08 - 20 78 10

E-post: info@kompetensgruppen.se

Besök oss på internet:
www.kompetensgruppen.se
www.kompetensmassan.se

Fotografer presenteras på webben,
www.kompetensgruppen.se

ANMÄLAN TILL KOMPETENSMÄSSAN 2014, STOCKHOLM

Du kan anmäla dig genom att fylla i och skicka denna talong eller via vår webbplats www.kompetensmassan.se

Seminarieprogrammet i pappersform

___ st kostnadsfria seminarieprogram

Seminariebiljetter

___ st enskilda seminarium	Nr. ___	1 450:-
___ st 3-kort, gäller 3 seminarier		4 150:-
___ st 6-kort, gäller 6 seminarier		7 500:-
___ st 12-kort, gäller 12 seminarier		14 400:-

Vid beställning av fler än 12 seminarier kontakta oss för offert.

Ange PC som kod vid anmälan

Viktigt att veta

Kortet är ej personligt. Kan användas av flera. Alla priser anges exklusive moms. Vill du beställa fler än 24 seminarier, begär offert eller gå in på www.kompetensmassan.se.

5 sätt att anmäla sig

- Tel: 08-20 21 10
- Fax: 08-20 78 10
- E-post: info@kompetensgruppen.se
- www.kompetensmassan.se
- Per post:
KompetensGruppen i Sverige AB
Kungsbroplan 3A
112 27 Stockholm

Dina kontaktuppgifter

Namn:

Företag:

Adress: Telefon:

Postadress: Fax:

E-post:

Berättigad medlemsförmån från:

Faktureringsadress

Företag: Kostnadsställe:

Adress: Postadress:



KompetensGruppen

MÄSSOR ■ MEDIA ■ UTBILDNING

Fullständigt program presenteras i augusti. Uppdateringar sker löpande på
www.kompetensmassan.se



Chefer kan hjälpa

MEDARBETARE

att sätta mål som

HARMONIERAR

med företagets vision

Att inspirera till motivation hos sina medarbetare är en av chefers viktigaste uppgifter. Trots att chefer självklart vill bibehålla en hög motivation hos sina medarbetare kan de endast stötta och coacha dem på vägen mot sin personliga vision.

– Sann motivation kommer alltid inifrån, varje individ ansvarar för att identifiera och formulera sina motivationsfaktorer. Som chef kan du stötta och aktivt hjälpa medarbetare att identifiera sin sanna drivkraft. Alla känner förmodligen igen "konferenssyndromet", efter en konferens är vi ofta taggade och jättemotiverade att nå våra mål, men om motivationen inte kommer inifrån dör den snart ut, säger Sami Sulieman, vd på investmentbolaget Prescott Lewis.

Han anser att långsiktig motivation behöver landa i en personlig drivkraft hos varje medarbetare. Drivkraften är högst individuell och kan exempelvis vara att en medarbetare vill lära sig att arbeta effektivare för att så småningom kunna gå ner i arbetstid och spendera mer tid

med familjen. En annan drivkraft kan vara att tillgodogöra sig tillräckligt mycket kunskap för att göra sig redo för nästa karriärsteg eller helt enkelt att ha mer pengar.

Vägledd medarbetarna på vägen mot deras individuella mål

– När en medarbetare lyckats identifiera sin personliga drivkraft och genuina mål väntar nästa utmaning, nämligen att integrera målsättningen med företagets mål. Min erfarenhet är att dessa två målsättningar så gott som alltid kan harmoniseras, säger Sami Sulieman.

När drivkraften är identifierad och målet för att uppnå det som driver är tydligt, så återstår att skapa en handlingsplan som måste bestå i tydliga och mätbara aktiviteter, som man dagligen ska utföra för att kunna nå sitt mål, säger Sami Sulieman.

En av chefers viktigaste uppgifter är att coacha sina medarbetare på vägen mot deras mål. I samband med coachingen är det viktigt att be medarbetarna fundera kring vilka konsekvenserna kan bli om han eller hon inte följer sin plan. I nästa steg struktureras det måluppfyllande arbetet genom

att chefen och medarbetaren upprättar ett "avtal" som förbinder medarbetaren att sträva mot sina mål oavsett vilka distraktioner som dyker upp i vardagen, exempelvis en överfylld mailbox, oplanerade möten, en tung arbetsbelastning eller ett konsekvent uppskjutarbeteende.

Schemalägg uppföljningssamtal och använd feedbacksystem

– Jag vill understryka vikten av att planera sin tid och schemalägga uppföljningssamtalen, annars är risken stor att det inte blir gjort. Som chef kan man ha feedbacksystem där man hela tiden följer upp att medarbetarna håller sig på banan och arbetar konsekvent i målets riktning, säger Sami Sulieman.

Det förekommer förstås att medarbetarens individuella mål inte kan förenas med arbetsgivarens målsättningar. Det beror, enligt Sami Sulieman, nästan alltid på att medarbetarens värderingar och inre övertygelse inte kan förenas med företagets kultur. I det läget är det i allmänhet bäst om medarbetaren och företaget går skilda vägar.

Vårt mål, är att du enklare ska nå dina.

När du anförtror dina löner och personalhantering till oss, får du en partner med kvalitet, kunskap och långsiktighet. Vi strävar alltid mot att ge er ett mervärde av vår tjänst till er.

Nobeli
BUSINESS SUPPORT

Nobeli Business Support, 691 80 Karlskoga | Telefon: 0586-825 00 www.nobeli.se

VILL DU HA FRISKARE OCH EFFEKTIVARE PERSONAL?

Erbjud dina medarbetare härlig utomhusträning med BungyPump!

- Friskvård som passar alla oavsett ålder, kön och kondition
- Aktiverar cirka 90% av kroppens muskler
- Ökar förbränningen upp till 77% jämfört med vanlig promenad

Kontakta oss för mer information om våra företagserbjudanden! Ring 0660-555 37 eller maila info@bungypump.se

BungyPump
of Sweden

Strandgatan 7 Örnsköldsvik
www.bungypump.se • info@bungypump.se
Telefon 0660-585 89

Fjädrande träningsstavar med inbyggt motstånd



Kan användas vid exempelvis:

- Kreativa promenadmöten
- Lunchpass
- Promenader till och från arbetet
- Träning i grupp

Besök oss på Personal & Chef-mässan så berättar vi mer!

MONTER J:07
19-20 februari 2014,
Kistamässan, Stockholm

INNOVATIV REKRYTERINGS- MODELL

lägger tonvikten på anställningsintervjun
och individens drivkrafter



Traditionellt jobbsökande har länge varit relativt statiskt. Att skicka ett personligt brev som kompletteras med CV är betydligt oftare regel än undantag. Inom vissa yrkeskategorier börjar nu det traditionella sättet att söka jobb på få konkurrens. Säljbolaget Key Solutions är ett av de företag som valt bort traditionella CV:n och ansökningsbrev till förmån för en kort beskrivning av kandidatens bakgrund och drivkrafter.

- Efter att tidigare ha välkomnat traditionella jobbansökningar strukturerade vi om vår rekryteringsprocess för ett par år sedan. Då bestämde vi oss istället för att istället be personer som söker jobb hos

oss att kortfattat beskriva sig själva och sina drivkrafter i karriären. Det viktigaste är att personen passar in i vårt team och kan trivas hos oss, oavsett hur deras CV ser ut. För vår del räcker det med ett par rader som sammanfattar en person, säger Theresa Flodman, marknadschef på Key Group.

Sorterar inte bort kandidater redan på CV-stadiet

Key Solutions rekryteringsmodell bygger på att de hellre ger jobbsökare chansen att ge prov på sin personlighet och visa vad de går för på en anställningsintervju än via ett ansökningsbrev och ett CV.

- Vid varje rekryteringstillfälle får vi cirka 200-500 ansökningar, och trots att söktrycket är relativt högt så försöker vi träffa de flesta arbetssökande för en personlig intervju. Detta efter vi gjort en bedömning för hur vi tror att de kan trivas hos oss – oavsett tidigare arbetslivserfarenhet. Det viktigaste för att vi ska kunna ge de sökande förutsättningarna för att lyckas hos oss är att de är drivna att jobba, och att de känner sig hemma i vår företagskultur, säger Theresa Flodman.

Kallar många jobbsökare till intervju

Key Solutions kallar relativt många jobbsökare till intervju och lägger mycket tid på att intervju kandidater. För dem är det ändå en effektiv rekryteringsmodell eftersom de annars kan gå miste om ambitiösa och kompetenta jobbsökare som riskerar att falla bort om de inte lyckas kommunicera sin personlighet och sina drivkrafter på ett tillräckligt övertygande sätt i sitt ansökningsbrev eller CV.

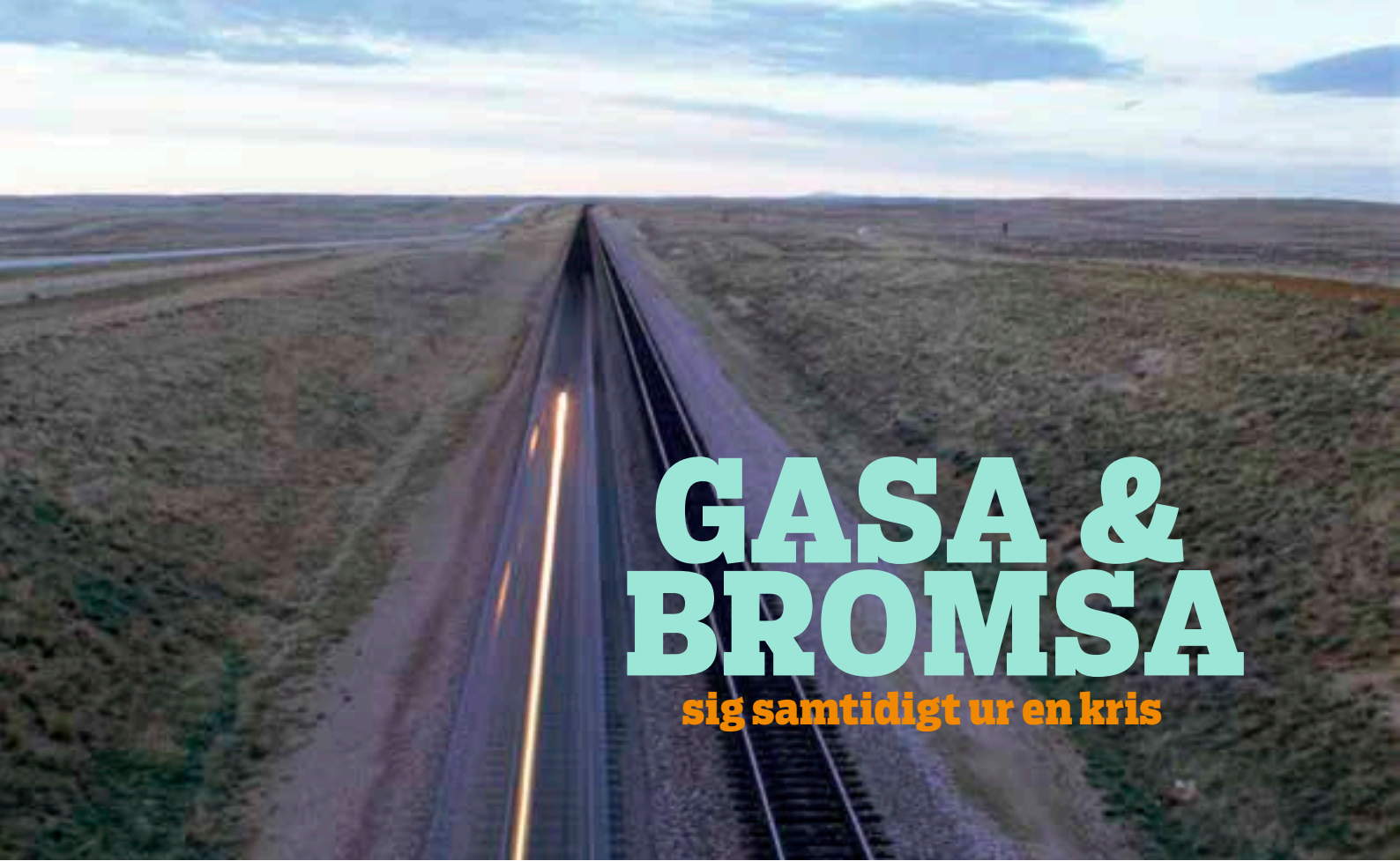
- Det kan räcka med att man inte är så bra på att uttrycka sig i skrift för att snabbt sorteras bort. Det är synd eftersom indivi-

den med stor sannolikhet har många andra kvalitéer, säger Theresa Flodman.

Ger en tydlig bild av individens drivkraft och personlighet

Hon tror att den rekryteringsmodell Key Solutions använder sig av kan bli vanligare i framtiden, även på andra typer av företag. Samtidigt framhåller hon att den i första hand lämpar sig för vissa typer av yrken, företrädesvis försäljnings- och servicerelaterade yrken samt positioner där individens målsättningar, personlighet, driv och motivation spelar stor roll. När kraven på formella meriter är höga kan en traditionell rekryteringsprocess vara bäst lämpad, men för många andra jobb kan en intervjubaserad rekryteringsprocess vara det mest effektiva alternativet.

- Vi lägger hellre den tid det tar att läsa igenom CV:n och ansökningsbrev på att träffa och få en möjlighet att intervju så många kandidater som möjligt. Det är först när en person kommer på intervju som man verkligen har en möjlighet att skapa sig en bild av henne eller honom. Hos oss har många jobbsökare som på många arbetsplatser skulle sorterats bort redan i första steget i en ansökningsprocess fått chansen att visa vad de går för. Företag som lägger för stor vikt vid ansökningsbrev och CV:n riskerar att gå miste om duktiga presumtiva medarbetare med stor utvecklingspotential, säger Theresa Flodman.



GASA & BROMSA

sig samtidigt ur en kris

Kriser i företag möts normalt med kostnadsbesparingar och nedskärningar. Men att parallellt satsa på nya utvecklingsvägar är ett sätt att besegra krisen, visar en fallstudie vid Helix, Linköpings universitet.

Det studerade industriföretaget, med ca 600 anställda i Sverige, Polen och Kina, drabbades som många andra av den globala finanskrisen 2008. I det akuta skedet 2008 minskades personalen, men som helhet klarade sig företaget inte bara helskinnat utan gick också starkt ur krisen. De tre Helix-forskarna Henrik Kock, Peter Nilsson och Andreas Wallo har i ett forskningsprojekt följt företaget sedan 2009. De varit med som observatörer vid ledningsgruppens möten vid 25 tillfällen, och också intervjuat nyckelpersoner.

De konstaterar att mitt under brinnande kris ordnade företagsledningen workshops och diskuterade nya expansionsvägar, nya kunder och produkter och utbildnings-satsningar, det forskarna kallar för att "gasa". Samtidigt genomfördes "inbromsningar". En enhet i Tjeckien stängdes, 256 anställda sades upp och flera leverantörsavtal omförhandlades för att minska kostnaderna. Även koncernchefens och vice koncernchefens löner sänktes.

Företaget inte bara överlevde krisen utan kunde också expandera. 2010 hade merparten av de anställda som fått gå återanställts. Samarbete hade etablerats med flera nya kunder och verksamheten i Kina hade expanderat kraftigt. Ett nytt affärsområde hade också utvecklats.

Den lärmiljö som fanns inom ledningsteamet är en av flera viktiga orsaker som forskarna lyfter fram. Det var "högt i tak", alla medlemmarna deltog i diskussionerna, inventerade och värderade kritiskt möjliga förslag, gav feedback. De uppmanades att tänka tvärtom, ta fram det kritiska, "skjuta det här i sank".

- Men det fanns också exempel på motsatsen, säger Andreas Wallo. Vid känsliga frågor eller när det måste gå fort, då fanns inte samma tid för diskussion.

Han påpekar också att ledningsgruppen har en mycket hög kompetens, flera av medlemmarna har haft höga ansvarspositioner i internationella företag. Det bidrar säkert till den trygghet de känner i att låta sina idéer granskas kritiskt. Tillit, öppenhet och tolerans för uppfattningar som går emot majoriteten är vad som präglat ledningsgruppens diskussioner, enligt forskarna som talar om "psykologisk säkerhet".

Ett exempel är verksamheten i Kina, där en kinesisk platschef rekryterades, med

erfarenhet av svenskt ledarskap. Bland det första han gjorde var att sätta upp en förslagslåda och uppmana de anställda att komma med förbättringsförslag. Det möttes först med mycket misstänksamhet, personalen var orolig för att dåliga förslag skulle bestraffas. Men så började förslag komma in på förbättringar som också genomfördes, och inställningen vände. Idag har företaget i Kina trots relativt låg lönenivå en lägre personalomsättning än jämförbara företag.

Förmågan att gasa och bromsa samtidigt lyfts av forskarna fram som både viktig och ovanlig. I kriser är det naturligt att man fokuserar på att bromsa.

- Särskilt vid en allvarlig kris är det lätt att tappa bort utvecklingstanken, säger Henrik Kock. Vi tror att det här företags sätt att hantera kriser är ganska ovanligt.

Forskarna har skrivit om detta i boken "Leda mot det nya", utgiven av Vinnova. Kapitlet heter "Ledningsteamets läroprocess bidrog till att lösa företagets kris".

Kontakt Henrik Kock, 013-284439, henrik.kock@liu.se



Sympa HR – ett smart sätt att nå framgång

➔ Matrisen är din HR-partner och hjälper dig med frågor om till exempel löneadministration, löneberäkningar och rehabiliteringsutredningar. Med över 20 års erfarenhet, 800 kunder och fler än 40 specialister står vi väl rustade att ge dig lösningar för din framgång.

Nu blir Matrisen återförsäljare för Sympa HR – ett av marknadens bästa informationssystem och HR-portal för personaladministration och personalutveckling.



SYMPA HR GER DIG MÅNGA FÖRDELAR:

- › Flexibelt – passar både små och stora organisationer
- › Ett rollbaserat system för all HR-information, inklusive löneuppgifter
- › Ger kontroll på företagets viktigaste resurser – från högsta chef till anställd
- › Molnbaserad lösning
- › Enkelt att ta ut rapporter
- › Enkelt att implementera
- › Förenar alla processer inom PA, HRD och rekrytering till en logisk helhet.

VÄLKOMMEN ATT KONTAKTA OSS SÅ BERÄTTAR VI OM DINA MÖJLIGHETER MED MATRISEN OCH SYMPA HR:
Ann Brännmark, affärsområdeschef HR och Lön, 08- 506 591 44, ann.brannmark@matrisen.se

Matrisen är ett av Sveriges ledande företag inom redovisning, outsourcing, HR- och löneadministration och ekonomisk rådgivning. Vi har förtroendet från över 3 000 kunder inom Sverige och internationellt. Matrisen har kontor i Stockholm, Göteborg, Malmö, Uppsala, Linköping, Gävle, Västervik och Lund. www.matrisen.se



Rekryterar din organisation för

FRAMTIDEN SLENTRIAN?

eller på

Många organisationer behandlar rekryteringsprocesser styvmoderligt genom att konsekvent outsourca hela processen på externa rekryteringskonsulter. Det leder till slentrianmässiga rekrytering och ett internt kompetenstapp som på sikt kan bli en dyrköpt erfarenhet.

- Företag bör definitivt tänka till innan de väljer att outsourca en så viktig och verksamhetskritisk verksamhet som rekryteringsprocessen. Som arbetsgivare sitter du inne på värdefull kunskap om organisationens kompetensbehov som sällan kan förmedlas i sin helhet till rekryteringskonsulter, säger Linus Zackrisson, som driver karriärföretaget Min Karriär och föreläser om vikten av att värna om HR-organisationens interna rekryteringskompetens.

Han menar att många organisationer strävar efter att fylla en lucka snarare än att rekrytera den kompetens man verkligen behöver för att kunna bygga ett vinnande team när det är dags att rekrytera en ny medarbetare.

- Om Lisa på ekonomiavdelningen slutar begår många organisationer misstaget att "Rekrytera en ny Lisa", man strävar efter att hitta en ersättare som i så stor utsträckning som möjligt påminner om sin föregångare. I den här situationen bör organisationer istället fokusera på att hitta

en medarbetare som kan hjälpa organisationen att nå sina framtida mål, säger Linus Zackrisson.

Genomför delar av rekryteringsprocessen själv

Han rekommenderar organisationer att genomföra åtminstone de inledande stegen i rekryteringsprocessen på egen hand. Att identifiera ett antal intressanta kandidater är numera relativt snabbt gjort via exempelvis en avancerad sökning på LinkedIn. När HR-avdelningen väl sållat fram ett antal intressanta kandidater kan de välja att kontakta en extern rekryteringskonsult som slutför rekryteringsprocessen. Det spar dyrbara konsulttimmar och kan även generera ett bättre resultat i slutänden.

- Jag brukar jämföra traditionella rekryteringsföretag med resebyråer. Få anlitar numera en resebyrå, merparten väljer istället att skraddarsy sin resa på egen hand via nätet. Detsamma gäller rekryteringsföretag. Allt fler företag inser värdet i att anlita rekryteringsföretagen till de delar av rekryteringsprocessen där deras expertkompetens verkligen kan komma till sin rätt, nämligen slutskedet av rekryteringen, säger Linus Zackrisson.

Intern rekryteringskompetens utifrån mångfaldsperspektiv

Ytterligare ett skäl till att HR-avdelningen bör värna om sin interna rekryteringskompetens är det faktum att intern kompetens

och ökar sannolikheten att rekryteringen sker utifrån ett mångfaldsperspektiv.

- Arbeta konsekvent med att öka mångfalden i personalstyrkan så du har tillräckligt mycket kännedom om organisationens kort- och långsiktiga behov när det väl är dags för en nyrekrytering. Då slipper organisationer förlita sig på tips och rekommendationer från befintliga medarbetare, vilket riskerar att skapa en homogen medarbetarstyrka, säger Linus Zackrisson.

Stärk kravställarrollen vid rekryteringar Organisationer som vill säkerställa ett långsiktigt fokus i sin rekryteringsprocess bör därför kvalitetssäkra och gärna hantera åtminstone delar av rekryteringsprocessen i egen hand. Det ökar förutsättningarna att hänsyn verkligen tas till alla de parametrar som påverkar rekryteringsprocessens träffsäkerhet och resultat.



- Rekryteringskonsulter arbetar på uppdrag och utför endast det uppdrag de instruerats att genomföra. Det kan låta som en självklarhet, men det är otroligt viktigt att HR-organisationer är kompetenta krav-

ställare när det är dags att rekrytera en ny medarbetare. Om HR-organisationen inte vet exakt vilken kompetens de söker riskerar kvaliteten på en outsourcad rekrytering att minska, säger Linus Zackrisson.

GRADE

Vi älskar e-learning

Grade erbjuder kompletta webbaserade utbildningslösningar i form av utbildningssplattformen LUVIT LMS och utveckling av skräddarsydda e-learningkurser. Med kontor i Lund och Stockholm och kunder i ett flertal länder tillhör Grade de mer välkända och väletablerade e-learningbolagen i Norden.

www.grade.com 08-673 62 40

Personal Chefen

HR-TIDNINGEN

*Missa inte nästa nummer av
Personalchefen!
Utkommer i maj 2014*

☐ 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. Kungsbroplan 3A, 112 27 Stockholm. Telefon 08-202110



Utvecklande kurser och utbildningar

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. Kursdatum finns på hemsidan. Kurserna kan företagsanpassas.

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



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.



SOPHIA SUNDBERG

Affärsnytta med Twitter



Denna utbildning är för dig som inte redan Twitterar 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 Twitterar och förstår affärsnyttan som finns där och möjligheterna att affärsnätverka på Twitter.



MARTIN ERIKSSON

Försäljning år 2014

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.



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 tillvaratagande 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.



ERIK FERNHOLM 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.



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 av 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.



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.

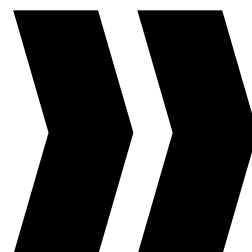


FREDRIC BOHM

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.



ANN FALKINGER

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.

%%

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.

%%

FREDRIK FLEETWOOD

Lean



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.

%%

Läs mer på www.personalchefen.nu/kurser

Lysande ledarskap i offentlig sektor

Kreativa lösningar till ett politiskt- och ekonomiskt klimat i konstant förändring



I mars 2006 tog Derrick Anderson över posten som kommundirektör i Lambeth. Lambeth är en kommun i södra London som har haft stora problem med fattigdom, kriminalitet, hög arbetslöshet och som historiskt presterat dåligt. Det saknades visionärt fokus och kommunledens organisation präglades av ett kontrollerande ledarskap.

Vi kommer att få höra om hur Derrick tog Lambeth från en lågpresterande kommun till en nytänkande kommun med visionär ledning och innovativa förändringar och förbättringar i servicearbetet till dess invånare. Lambeths dåliga rykte har förbättrats betydligt och kommunen har fått mycket

uppmärksamhet och prisats för att ha gjort det största förbättringsarbetet bland Englands samtliga kommuner. Förbättringen ligger bl a i bättre service till medborgarna och mer förskattepengarna. Detta har i sin tur uppgraderat Lambeth till ett mer attraktivt bostadsområde med bättre skolor, mindre våld och kriminalitet. Personalen i kommunen vittnar om ökad trivsel och att de upplever att arbetsplatsen präglas av nyckelord som respekt, ansvar, drömmar och förebilder.

Ta del av Derricks visionära ledarskap som på ett kreativt och konkret sätt skapat möjlighet till positiva förändringar för såväl

TID

Onsdagen den 2 april, kl. 10-14 inklusive lunch och kaffepaus.

PLATS

Kungsbroplan 3 A, Stockholm (Närmast t-bana: Rådhuset eller T-Centralen).

MÅLGRUPP: Kommunledningar, organisationsutvecklare, förändringskonsulter, personaldirektörer och andra yrkesverksamma med ledarroll.

PRIS

2200 SEK ex moms. Grupprabatt ges vid över fyra anmälningar.

ANMÄLAN GÖRS TILL

info@personalchefen.nu eller 08-202110

ARRANGÖR

Barcelona Conference Group och Personalchefen



Bra lösningar

fungerar imorgon också

På Hogia menar vi att det finns ett direkt samband mellan hur smidigt ett verktyg är och medarbetarnas benägenhet att använda det. Ju enklare och mer användarvänligt, desto större blir utväxlingen, både på kort och på lång sikt.

Precis som vi gärna hyllar skiftnyckelns enkelhet och mångsidighet, drivs vi efter 30 år fortfarande av att utveckla lösningar som kan göra ditt HR-arbete enklare och effektivare.

