

Personal Chefen

NR 2 2012

Föräldrapolicys – en trygghet

Läs mer på sidan 5



KompetensMässan 2012
Talent Management ökar lönsamheten

HELA REHABKEDJAN
SÅNKTA KOSTNADER
ENKELT
SJUK- & FRISKANMÄLAN
FULL ÖVERBLICK



Sjukt enkel överblick!

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

Sjuk- och friskanmälan ingår

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

smidigt med ett telefonsamtal.

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

Vill du veta hur du minskar dina sjukkostnader?

Kontakta oss på tel 08-528 528 00 så svarar vi gärna på alla dina frågor eller maila info@medhelp.se



Har vi ett företagsklimat i världsklass – för kriminella?

I detta nummer av Personalchefen finns en debattartikel av Wiggo Lindgren som är advokat och företrädare för Småföretagarnas Riksförbund. Han har bistått många småföretagare som har fått sina liv förstörda efter företagande som har misslyckats – av otur, eller av annan anledning. Men alla företag kan inte lyckas, det krävs mycket som ska fungera. För att Sverige ska ha stora företag med resurser att klara internationell konkurrens i framtiden, krävs ett företagsklimat som ger möjligheter att föda nya livskraftiga företag. De senaste 50 åren har ytterst få svenska bolag klarat att bli storföretag.

Det stora flertalet företagare tjänar mindre än sina anställda och de klarar sällan ett helt yrkesliv utan stora ekonomiska bakslag. Det har blivit allt större skillnad i trygghet, pensioner och lönenivå mellan de som har en anställning och de som försöker klara sig ett helt liv som egna företagare.

Sverige har uråldriga och stränga regler för företagare som misslyckas. De personliga riskerna är orimligt höga. Många företagare, och styrelseledamöter har kämpat för sina affärsidéer och till slut gått under med livslånga skulder, där till och med grundpensionen utmåtts. Beskrivningen evighetsgäldenär innebär livslång personlig konkurs, då preskriptionen kan avbrytas vart tionde år genom att inkassobolagen påminner om skulderna.

De många tusen företagare som misslyckas gör det i tysthet och det blir ett trauma när fordringsägare tar hand om familjens bostad och alla tillgångar. Sverige har de hårdaste

reglerna jämfört med exempelvis övriga Norden. Dessutom ett system som gör att man ska betala obeskattade skulder med beskattade inkomster, och dessutom dröjsmålsräntor som kan bli större än skulderna.

Det finns ett klassiskt talesätt att den juridiska spindelvåven fångar upp de små krypen, men de stora humlorna flyger rakt igenom. De stora riskerna finns för styrelseledamöter och företagare när ett företag går i konkurs. Reglerna är onödigt hårda. Detta gör att företag inte vågar anställa i tillräcklig utsträckning. Det är för svårt att anpassa personalstyrkan i motgång.

Under våren har Justitieminister Beatrice Ask skickat ut ett lagförslag på remiss. Remissinstanserna är positiva till regeländring gällande preskriptionstiden av det personliga ansvaret för konkursskulder. Lagförslaget behöver dock kompletteras med skydd mot oseriösa indrivningsbolag. Nu finns en historisk chans för Justitieministern att rätta till ett stort missförhållande redan från årsskiftet. Då kan man tala om en rejäl förbättring av företagsklimatet för vanliga småföretagare. Nuvarande regler ger ett strålande företagsklimat för kriminella, oseriösa indrivningsbolag och ekonomiska fiffelare med resurser att anlita styrelse-målvakter eller experter på att klara sig mellan lagparagraferna.



För alla dem som är enmansföretagare, leder personal och företag finns nu hopp om lindring från orimliga personliga risker.

■ ANDERS ÅKERMAN
CHEFREDAKTÖR

Efterlysning!

Vi på tidningen Personalchefen vill gärna komma i kontakt med företagare som drabbats av reglerna om personligt ansvar för bolagsskulder. Maila oss på info@personalchefen.nu. Vi utlovar att skydda personuppgifter på uppgiftslämnare.

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

Patrik Asp, Lennart Sundberg,
08-54551731.

Prenumerationer

se tidningens adressuppgifter

För dig som har

UTBILDNINGS-ANSVAR

Utbildnings-nätverket

Välkommen till
Utbildningsnätverket!

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

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

I medlemskapet i nätverket
får du:

6 nätverksträffar per år med erfarenhetsutbyte och inbjudna experter

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

Digital mötesplats på medlemsidan.

www.utbildningsnatverket.se

Text, Annika Wihlborg

Tryck, V-TAB

Tidningen är RS-kontrollerad



Hyra och Rekrytera 50+

Nya möjligheter
för professionella
yrkesmän- och
kvinnor 50+

XPER
Experienced professionals



Jan Gutesam
Managing Partner
Har 20 års erfarenhet
från rekryterings- och
bemanningsbranschen
både som anställd och
egen företagare.
Som aktiv i bransch-
förbundet har jag haft

ett antal förtroendeposter, deltagit i internationella branschförhandlingar och utarbetat de första etiska reglerna för rekryteringsföretagen.



Anita Jussil
Seniorkonsult
Arbetar numera med
second opinion, dvs
fördjupad person-
bedömning där upp-
agsgivaren redan har
identifierat interna eller
externa sökanden.

Har arbetat som chefsrekryterare sedan 1989 vid Michael Berglund Chefsrekrytering, Sims Chefsrekrytering samt Hotell & Reseverket AB. Under 10 år var jag personalchef inom SAS Leisure Group (numera Thomas Cook AB).



Sten Koritz
Senior Partner
Har många års erfarenhet av affärsutveckling, marknadsföring, försäljning och serviceutveckling inom olika branscher både i Sverige och utomlands. Ingår i

XPER:s ledningsgrupp och styrelse. Utöver mitt engagemang inom XPER arbetar jag som mentor och coach åt beslutsfattare inom både privat näringsliv och offentlig sektor. Se även www.mentor-coach.se

Vi vill vitalisera och förbättra organisationer genom att hjälpa till att tillföra den nödvändiga erfarenhet man ofta går miste om genom att ensidigt inrikta sig på rekrytering av yngre personer. Vi vill vara den självklara partnern för erfarna människor 50+ som hamnat utanför vid t ex fusioner eller omorganisationer. *XPER arbetar bara med rekrytering och inhyrning av människor med stor erfarenhet, 50+.*

Vi gör det väldigt okomplicerat
att prova en erfaren person, 50+.

Hyr först... rekrytera sedan!

Grunden vid rekrytering är vårt Try- & Hirekoncept som innebär att en arbetsgivare först kan hyra en person från XPER under till exempel sex månader och därefter, om tycke uppstått, anställa.

En spin-offeffekt är att en arbetsgivare också kan hyra in en erfaren professional från XPER för ett visst uppdrag, ett visst projekt eller för viss tid.

Vi tror på mångfald

I XPERs idé, tanke eller mission finns inget motsatsförhållande gentemot andra grupper. Vi är djupt övertygade om att mångfalden är det viktiga för organisationens vitalitet.

Det är lika viktigt att tillföra yngre personer till en åldrande organisation som det är att tillföra erfarna människor till yngre organisationer. Precis som all annan mångfald är viktig.

Att nischa sig och vara tydlig är dock viktigt. Vi i XPER är själva 50+ och brinner för att all den kunskap och erfarenhet som finns hos ledare och professionals som hunnit bli 50+, ska tas till vara, användas och uppskattas varför valet att inrikta oss på rekrytering av erfarna människor kändes väldigt lätt.

Är vårt förslag till Try-Hire 50+ något som passar ditt företag, kontakta oss!

Hitta oss på www.xper.se

Föräldrapolicys -en trygghet och en tillgång för arbetsgi- vare och medarbetare



TCO har tagit fram Föräldramanualen, som i första hand vänder sig till chefer och HR-ansvariga. Den tar upp alltifrån hur man som chef bemöter nyheten om att någon väntar barn till önskan om föräldraledighet och återgången till arbetslivet. TCO:s ambition med Föräldramanualen är att bidra till ett mer föräldravänligt arbetsliv.

- Chefers och arbetsgivares attityd till föräldraledighet är oerhört viktig. Den påverkar hur trygga anställda kommer att känna sig när de ska berätta att han eller hon ska få barn, säger TCO:s förbundsordförande Eva Nordmark.

En undersökning från TCO visar att möjligheten att få livspusslet att gå ihop var den mest avgörande faktorn när medarbetare i TCO-anslutna organisationer valde arbetsgivare. Möjligheten att kunna leva ett rikt liv vid sidan av jobbet var avgörande för en majoritet av de medarbetare som deltog i undersökningen.

ARBETSGIVARES ATTITYD PÅVERKAR FÖRÄLDRALEDIGHETSUTTAGET

Genom en positiv attityd till föräldraledighet kan arbetsgivare bidra till att göra uttaget av föräldraledighetsdagar mer jämställt. En arbetsgivare som är positiv till att medarbetarna tar ut föräldraledighet kan, enligt Eva Nordmark, göra betydligt större skillnad än ett ökat antal pappamånader i föräldraförsäkringen.

- En ung man berättade att han var nervös inför att berätta för sin chef att han väntade tillökning i familjen och att han planerade att dela föräldraledigheten lika med sin fru. Medarbetaren var förvånad när hans chef gratulerade honom och sa att han var stolt över att ha medarbetare som ville dela lika på föräldraledigheten. Han hade oroat sig helt i onödan, säger Eva Nordmark.

FÖRÄLDRAPOLICYS- EN TILLGÅNG FÖR ALLA ARBETSGIVARE

Med tanke på att drygt 115 000 barn föds varje

år i Sverige är det en klar fördel att arbetsgivare har föräldrapolicys. I dagsläget saknar många företag tydliga föräldrapolicys, men vinsterna med en policy är många. Den ökar organisationens beredskap för hur ni ska agera kring såväl befintliga som blivande föräldrars situation. En genomtänkt föräldrapolicy kan bidra till att anställda blir mer engagerade, motiverade, flexibla och lojala. De återvänder ofta till arbetsplatsen med mer kompetens.

- Informera alla anställda om företagets inställning till föräldraskapet, oavsett vilken livssituation den anställda verkar vara i. Förklara att du uppmuntrar anställda att ta ut föräldradagar och att du gärna vill planera tiden runt föräldraledigheten tillsammans med medarbetaren, säger Eva Nordmark.

TCO:S TIPS FÖR FÖRÄLDRAVÄNLIGA ARBETSPLATSER:

- Ge den anställda en chans att komma ikapp genom att få ett par dagar på sig att uppdatera sig om vad som hänt på arbetsplatsen under föräldraledigheten. Det underlättar anpassningen till jobbvardagen.

- Förlägg möten mellan vissa tider, exempelvis mellan 9 och 16 för att alla ska kunna delta. Planera tidpunkter för seminarier och andra aktiviteter så medarbetare som deltidsarbetare och/eller har barn kan medverka.

- När medarbetare kommer tillbaka till jobbet är det viktigt att motivera på en gång. Visa att du är nyfiken och intresserad av hur föräldraledigheten varit och hur den har bidragit till individens utveckling.

- Olika medarbetares engagemangsgrad varierar i samband med föräldraledigheten. Somliga vill försvinna in i föräldrabubblan, medan andra gärna deltar i fredagsfikat varje vecka. Fråga varje medarbetare vad de föredrar och var öppna för förändringar under föräldraledighetens gång.

- Eftersom många som varit hemma vill komma tillbaka i arbete stegvis efter föräldraledigheten kan det vara klokt att kunna erbjuda alternativ kring hur den anställdes uppgifter kan hanteras på halvtid eller på en 75-procentstjänst under en övergångsperiod.

- Håll den föräldralediga medarbetaren uppdaterad. Chefsbyten, omorganisationer eller nya tjänster är exempel på saker som även föräldralediga medarbetare kan behöva informeras om. Det signalerar dessutom att ni värderar medarbetarens åsikter och är måna om att involvera henne eller honom även under föräldraledigheten.

- Boka ett möte med den föräldralediga medarbetaren ett par månader innan det är dags att återvända till arbetsplatsen. Stäm av planen ni gjorde när han eller hon gick på föräldraledighet. Fråga om den fortfarande är aktuellt med det planerade startdatumet efter föräldraledigheten och arbetsuppgifterna som väntar.

- Informera om hur ni underlättar för de anställda när de är hemma för vård av sjukt barn. Visa att ni agerar lösningsorienterat och är beredda att hitta lösningar som gör det möjligt för medarbetare att vara hemma för vård av sjukt barn.

Ladda ner TCO:s föräldramanual här:
http://www.tco.se/Templates/Page2_____699.aspx?DataID=11835

■ ANNIKA WIHLBORG

Coachande Ledare ICF*

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

INTENSIVKURSER I SOMMAR!

Vecka 26 i Stockholm - fullteknad!

Vecka 27 i Malmö - platser kvar

Kursstarter hösten 2012:

Stockholm 6 september och 15 november

Malmö 3 september och 8 november



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)

Vårt mål är att vår utbildning ska vara bland det bästa du gjort i ditt liv!
(Det är något vi brukar få höra från våra kursdeltagare.) Vi vill göra allt vi kan för att också du ska få uppleva det!

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



Chefer – se hit!



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

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

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

Beställ den kostnadsfria manualen på **tco.se**

Analysverktyg kan göra stor skillnad vid konflikter och för att lyckas behålla nyckelmedarbetare



Analysverktyg som analyserar individers drivkrafter, personligheter och styrkor används ofta för att göra ett urval i rekryteringssammanhang. Men kvalificerade analysverktyg är till stor nytta även i andra situationer, exempelvis i samband med konflikter på en arbetsplats eller i arbetet med att lyckas behålla högpresterande nyckelpersoner i en organisation.

- Ett analysverktyg kan hjälpa individer att få insikt om sig själv och att kunna identifiera sitt eget sätt att arbeta, tydligare se olika personers beteenden så att du blir medveten om deras styrkor och svagheter. Men verktygen kan också skapa ökad förståelse för varför det kan uppstå kommunikationsproblem mellan människor och för att sätta ihop team med olika beteendetyper som kan förbättra samarbete och laganda, säger Edouard G Levit, som arbetar på IPU, Institutet för personlig utveckling, ett företag som sedan 1973 ägnat sig åt att arbeta med grupp- och individutveckling och sedan 1992 med att anpassa kvalificerade internationella analysverktyg till skandinaviska förhållanden.

Sedan 1997 ägnar sig IPU enbart åt analysverktyg som stöd för organisations- och grupp-utveckling, karriärplanering och personlig utveckling. Man har valt att inte erbjuda egna konsultinsatser utan utbildar och stöttar istället externa och interna konsulter som arbetar med de analysverktyg som erbjuds. Sverige är en relativt mogen marknad vad gäller olika typer av analysverktyg, redan på femtiotalet började vi använda analysverktyg i olika sammanhang, vilket var flera år före många andra länder.

ANALYSVERKTYG KARTLÄGGER NYCKELMEDARBETARES DRIVKRAFTER

- Tidigare använde många managementkonsulter analysverktyg som en del av sitt erbjudande, men i dagsläget väljer allt fler organisationer att köpa in och använda verktygen inhouse. På senare år har efterfrågan på verktyg inom talent management ökat, allt fler arbetsgivare inser värdet av att använda analysverktyg som kan kartlägga drivkrafterna hos företagets nyckelmedarbetare. Genom att förstå hur nyckelmedarbetarna fungerar ökar sannolikheten att få en så låg personalomsättning som möjligt. När man förstår dessa medarbetares drivkrafter kan man anpassa sin ledarstil utifrån det, säger Edouard G Levit.

När konflikter förekommer på en arbetsplats är det i allmänhet betydligt viktigare att fokusera på varför individer beter sig som de gör, snarare än hur de i själva verket beter sig. För att komma åt roten till en konflikt gäller det att granska de inre drivkrafterna bekom de inblandade parternas beteende. Ett analysverktyg kan bidra genom att sätta ord på dina egna och andras starka och svaga egenskaper.

TRIMETRIX FÖRENAR DRIVKRAFTER, PROFIL OCH ATTRIBUT

IPU har utvecklat TriMetrix, ett system som sammankopplar beteende, drivkrafter och personliga färdigheter. Inom detta system finns processer och verktyg för coachning, rekrytering och grupp-utveckling. TriMetrix kombinerar tre av IPU:s analysverktyg; attributindex, drivkraftsanalys och profilanalys. För organisationer som står i begrepp att välja leverantör av analysverktyg kan många aktörer vid en första anblick ge ett intryck av att vara förvillande lika.

- Med tanke på hur många aktörer det finns på analysverktygsmarknaden bör man i första hand fråga sig vad man ska ha verktyget till, fundera på vilket syfte har med det och därefter komponera sin egen verktygslåda med hjälp av leverantörer med dokumenterad erfarenhet och referenser, säger Edouard G Levit.

■ ANNIKA WIHLBORG



Författarna Henrik Martin och Charlotta Wikström på Stardust Consulting. Båda har lång erfarenhet av företagledning strategiska HR-frågor.

Talent Management ökar lönsamheten i företagen!

Talent Management handlar om hur man på ett strukturerat sätt attraherar, utvecklar och behåller rätt medarbetare. Det kan till exempel handla om att stärka arbetsgivarevarumärket och att arbeta med målstyrning och ersättningsfrågor så att de hänger ihop med prestationssystemet. Även frågor som berör hela företagskulturen är viktiga för Talent Management.



I boken Talent Management i praktiken – attrahera, utveckla och behåll rätt medarbetare (Ekerlids Förlag) ger författarna Charlotta Wikström och Henrik Martin besked om hur en av de största utmaningarna som svenska företag står inför ska hanteras. Boken innehåller många konkreta exempel, ger en överblick och visar på kopplingen mellan de olika delarna i ett Talent Management och ur dem ska integreras i affären. Talent Management har blivit ett ”inne”-begrepp i dag inom HR.

Varför?

-Det blir allt viktigare för företagen idag då hundra tusen 40-talister är på väg att gå i pension, varav många är chefer, och en ny generation är på väg in i näringslivet, en generation som inte vill jobba 70 timmar i veckan och som inte ser värdet av att ha en miljon Eurobonuspoäng.

Vem är det på företaget som har ansvaret för dessa frågor?

-Frågorna måste ligga högst på ledningens agenda och integreras i det affärsstrategiska arbetet, säger Charlotta Wikström. Strategier för Talent Management är en förutsättning för all framgångsrik affärsverksamhet och bör hanteras därefter.

Vilka är det som ska läsa boken?

-Den riktar sig till vd:n, chefer på alla nivåer, HR-chefer, konsulter och andra insiktsfulla personer som vågar utmana den traditionella synen på HR. Boken passar också utmärkt i undervisningssammanhang av blivande HR-medarbetare då den beskriver mycket av det man inte lär sig i skolan.

Vilket ansvar har den enskilde medarbetaren för kompetensutvecklingen?

-Den enskildes ansvar blir allt större, i takt med att organisationerna blir allt mindre hierarkiska och mer projektorienterade. Medarbetarskap är ett begrepp som är här för att stanna.

Om man ser till hela företaget, vad blir resultatet om man arbetar med Talent Management?

-Syftet med att jobba strukturerat med sitt Talent Management är helt enkelt att öka lönsamheten.

På vilket sätt blir det ett bättre resultat?

-Jag kan ta ett konkret exempel. Genom att säkerställa att alla medarbetare i företaget jobbar mot samma mål kan företagen öka sin lönsamhet med 50 %, det finns både undersökningar och forskning som visar på det.

Men kan man inte ha målstyrning ändå?

-Nej den kan inte leva sitt eget liv. Målstyrningsprocessen måste hänga ihop med övriga processer, som till exempel att det finns rätt kompetens i företagen för att uppnå målen, att utfallet hänger ihop med belöningssystemet, och inte minst att man har ett bra ledarskap som kan ta konsekvenserna om målen inte uppfylls. Det här är ett exempel som visar att fyra delprocesser måste hänga ihop.

Ni har inom Stardust Consulting har specialiserat er som konsulter inom Talent Management. Vad kan ni tillföra organisationerna som de inte kan göra själva?

-Vi hjälper företagen att skapa effektiva organisationer där man tar tillvara på alla talang som finns. En effekt av vårt arbete blir ofta en ökad förståelse för hur viktiga frågorna är och att ledning och styrelse får bättre förståelse för hur viktigt Talent Management är och att HR-rollens blir tydligare och stärks.

■ CHARLOTTA WIKSTRÖM



24 - 25 oktober 2012 • MALMÖMÄSSAN

PERSONAL & CHEF Öresund²⁰¹²

Sveriges största konferens, mässa & mötesplats för alla som utvecklar & leder personal

- ✓ Träffa alla utställare
- ✓ Inspireras på seminarier
- ✓ Ta del av branschens nyheter

TVÅ MÄSSOR - ETT EVENT!
Arrangeras parallellt med MÖTEN & EVENTS Öresund 2012

easyFairs®

Läs mer på: www.easyFairs.com
/PERSONALORESUND



Här finns en grupp på fem personer

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

Läs mer på ipu-profilanalys.com

 **IPU|Profilanalys®**

 **IPU** | Institutet för Personlig Utveckling

SAAB BOFORS **SUPPORT AB**

PERSONALSERVICE

Släpp greppet. Och få total kontroll.

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

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

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

0586-825 00
www.sbsupport.se

 **SAAB**



BEHÖVER DU FLER ATT BOLLA IDÉER MED?

Gå med i ett av våra nätverk och skapa nya kontakter

Därför tjänar du på att nätverka

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

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

Över 300 företag nätverkar genom oss

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

“Imponerad av hur skickligt ni manövrerade nätverket och förstärkte gruppkänslan”

“Bra varvat med föredragning, dialog i grupp och enskilt tänk”

“Många tankar och tips inför det svåra uppdraget. Tack!”

“Fantastisk föreläsare! Energin och engagemanget gav ståpås”

Kommentarer från medlemmar

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

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



KompetensMässan

2012

STOCKHOLM GÖTEBORG MALMÖ

Henrik Martin och Charlotta Wikström

TALENT MANAGEMENT I PRAKTIKEN

- attrahera, utveckla och behåll rätt
medarbetare



Mia Törnblom

PERSONLIGT LEDARSKAP OCH MENTAL TRÄNING I TIDEN

Åsa Nylander, Charlotte Signahl

MÅNGFALDIGA DITT NÄTVERKANDE!



Angeles Bermudez Svankvist

MANAGEMENT BY LOVE

- Att leda genom mångfald



Erik Fernholm

STRATEGISKT VÄLMÅENDE PÅ ARBETET

Patrik Fallberg

ATT KOMMA ÖVERENS I BESVÄRLIGA UPPSÄGNINGSFALL

- förhandlingstips från advokaten





Glödlampan för goda idéer, ballongen för perspektivet och lyftet,
och livskraft, enkelheten för det tydliga



Foto: Magnus Pehrsson

ANGELES BERMUDEZ SVANKVIST

Management by love

- att leda genom mångfald



CHRISTER OLSSON

Vart är du på väg

- och vill du dit?



ERIK FERNHOLM

**Strategiskt välmående
på arbetet**



CARINA KINDKVIST

Personkemi

- förstå olikheter och var mer av
dig själv



ÅSA NYLANDER, CHARLOTTE SIGNAHL
Mångfaldiga ditt nätverkande!



KAY POLLAK

Tankens kraft



BENGT WAHLSTRÖM, GABRIELLA WEJLID

Lönsam hela vägen

- från 2013 till 2030!



PATRIK FALLBERG

**Att komma överens i besvärliga
uppsägningsfall**

- förhandlingstips från advokaten



GÖRAN SMEDBERG

**Aktuell arbetsrätt med en
praktisk touch**



ANNIKA R MALMBERG

Professionellt bemötande
- skapa goda relationer i alla
lägen!



LARS G MATTSSON

**En högpresterande organisation
genom effektivare målstyrning**



JOHAN SKOGLÖF OCH HELENA EKETRAPP

**Den effektiva lärande
organisationen!**



ANN FALKINGER

**Lönesättande samtal och
argumentationens ABC för
att lyckas!**



HENRIK MARTIN OCH CHARLOTTA WIKSTRÖM

Talent Management i praktiken
- attrahera, utveckla och behåll rätt
medarbetare

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

elden för engagemanget, blomkrukan och växten för förnyelse
och utropstecknet för det angelägna.



MIA TÖRNBLOM

**Personligt ledarskap och
mental träning i tiden**



LEIF E ANDERSSON

OBM – Ledarskapets psykologi
- att ändra ett beteende



MALIN TROSSING

Våga leda modigare!



PETER RÖNNLUND

**Problemet med ambitiösa
människor**



JAN HOLMGAARD, ÅSA LUNDQUIST COEY

Chefsdjuret 2020
-för medarbetare & chefer



ELAINE EKSVÄRD OCH
ANNIKA R MALMBERG

"Lilla gumman"
- och andra härskartekniker



LAILA ARAYA OCH TAMARA MASKOVIC

**Ta tag i konflikter och säkra
goda samarbeten**



MATTIAS DAMBERG

Livsstil
-hur kan vi må bättre?



NINA KARLSDOTTER OCH DAG BREMBERG

Så lyckas du som chef



THOMAS DIMMING

**Ledarens 4 regler för
ett bättre resultat**



LINUS JONKMAN

**Generationsanpassat
ledarskap**
- Guldklockans död



SUSANNE PETTERSSON, GÖRAN PERSSON

Dra åt samma håll



INGEMAR ÅKERLIND

**Bra arbetsgivare har friskare
personal**

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

PRAKTISK INFORMATION

STOCKHOLM 13-14 NOVEMBER

Plats: World Trade Center
Adress: Klarabergsviadukten 70 alt.
Kungsbron 1

ÖPPETTIDER

Utställning: 13-14 november 10.00-17.00
Seminariet: 13 november 09.00-16.30
Seminariet: 14 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

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

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.

GÖTEBORG 23 NOVEMBER

Plats: Världskultur muséet
Adress: Södra vägen 54

ÖPPETTIDER

Seminarierna pågår mellan kl. 09.00-16.30 i parallella block. Seminariepassen varierar mellan 1,5-2 timmar.

MALMÖ 28 NOVEMBER

Plats: Malmö Bryggerhus
Adress: Bergsgatan 33

ÖPPETTIDER

Seminarierna pågår mellan kl. 09.00-16.30 i parallella block. Seminariepassen varierar mellan 1,5-2 timmar.

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 väljseminarier och skriva ut dina biljetter på din egen skrivare.

ARRANGÖR

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

E-post: info@kompetensgruppen.se

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

Fotografer presenteras på webben, www.kompetensgruppen.se

ANMÄLAN TILL KOMPETENSMÄSSAN 2012, STOCKHOLM, GÖTEBORG & MALMÖ

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

20 % RABATT
t.o.m den 30 juni

Seminarieprogrammet i pappersform

___ st kostnadsfria seminarieprogram

Seminariebiljetter

Kryssa för vilken stad du vill delta i
☐ Stockholm ☐ Göteborg ☐ Malmö

___ st enskilda seminarium Nr. ___ 1 595:-
___ st dagskort, gäller 3 seminarier 4 770:-
___ st 4-kort, gäller 4 seminarier 6 320:-
___ st 6-kort, gäller 6 seminarier 9 450:-
___ st 12-kort, gäller 12 seminarier 18 600:-
___ st 24-kort, gäller 24 seminarier 34 800:-

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
World Trade Center, D8
111 64 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



Debattartikel

Ge konkursdrabbade en chans att komma igen

Jag kontaktas inte sällan av klienter och småföretagare som råkat illa ut genom konkurser och andra bekymmer. Hela deras värld har rasat samman; och förutom den privata skam som en ekonomisk motgång innebär, har man hamnat med en massa obetalda skulder, förstörda relationer och arga leverantörer.

Staten brukar normalt se till att få betalt men hur går det för alla andra. Ofta leder problemen också till påfrestningar i den drabbade företagarens familj.

När en likvidation och konkurs är avslutad brukar man kunna pusta ut eftersom eländet då klarlagts och man vet vad man slutligen blivit skyldig. Sedan börjar några svåra år då man får leva på lök och ris och göra avbetalningar på skulderna så gott man kan. Många drabbas också så svårt att de måste genomgå en skuldsanering innan de kan komma på grön kvist.

Många men inte alla, orkar efter några år komma igen och starta nya verksamheter med många anställda och nya stora ekonomiska åtaganden. Dessa personer måste man kalla för samhälls hjältar eftersom de betyder så mycket för näringslivets fortsatta utveckling. I Sverige är en konkurs fortfarande ett personligt trauma och inte som i USA en naturlig avveckling av ett misslyckat affärskoncept.

Det är nu det händer. När man äntligen kunnat andas ut och se framåt igen. Då kommer kallhamrade indrivningsföretag farandes som har som enda affärsidé att gräva i gamla skulder och arkiverade akter. Företag som alltså specialiserat sig på att driva in mycket gamla fordringar med stöd av aktiebolagslagens regler om personligt betalningsansvar.

Man letar upp fordringsägare till konkursdrabbade företag och skaffar deras godkännande att mot provision driva in fordran. Utan att göra en tillräcklig utredning om kontrollbalansräkning har upprättats, skickar man ett kravbrev till den person som gått i konkurs. Personen får sedan en vecka på sig att betala. Om vederbörande nekar eller inte hör av sig, skickas ett erbjudande om förlikning. Om personen fortfarande inte vill förlikas, startar företaget en process. Men om man går med på en förlikning innebär det ofta bara att

man bara öppnat dörren för att få fler krav på sig från konkursen.

Eftersom man bara behöver spara bokföringsmaterial i sju år och det som idag finns möjlighet för någon att väcka talan grundad på personligt betalningsansvar inom tio år, uppstår ju en lucka som från bevissynpunkt kan bli förödande; och man i efterhand vill visa att man skött sitt uppdrag som styrelseledamot.

Nu har alliansregeringen tagit initiativ till en ändring i aktiebolagslagen genom att man vill skapa en fristregel att talan om personligt betalningsansvar måste väckas i allmän domstol inom fem år från det att fordran kom till.

I så fall skulle man skapa ett bättre företagsklimat genom att företagare som suttit i ett konkursbolags styrelse, skulle slippa denna långvariga oro och vanda.

Jag uppskattar regeringens initiativ men undrar om den föreslagna lagändringen är tillräcklig för att komma åt problemet. Borde inte fristen sättas till ännu kortare tid till exempel tre år som i övriga Norden. Borde man inte göra en ändring i räntelagen som i dagsläget ger en fordringsägare en orimligt stor ränteavkastning på gamla fordringar. Räntelagens bestämmelser ger idag en avkastning på gamla fordringar som nästan närmar sig öckernivåer.

Det är också i de föreliggande fallen oklart från vilken tidpunkt räntan ska beräknas. Från tidpunkten då skulden uppstod eller från den dag kravet riktats mot den f.d. styrelseledamoten? Borde man inte förbjuda uppsökande indrivningsverksamhet mot provision? Och borde man inte ändra de snåriga och i praktiken svårtillämpade reglerna om kontrollbalansräkning på så sätt att de mjukas upp med regler om förmildrande omständigheter.

Regeringen måste nu se till att gamla konkurser inte sätter käppar i hjulet för nyföretagande. Regeringsförslaget är alltså bra men kan göras mycket bättre. Det finns tre argument för detta. Ute i Norden och USA finns det helt andra regler som Sverige borde följa. Småföretagarna måste få en chans att komma igen och skamstämpeln över konkurser måste tas bort. Alla entreprenörer kan nämligen drabbas av konkurs. Tusentals småföretagare vågar inte heller starta om för att de tvingas leva på existensminimum och är rädda för att ofrivilligt hamna i samma situation igen.

Jag anser att det borde finnas möjligheter att vidta provisoriska lagändringar i avbidan på att hela remissförandet och lagstiftningsarbetet går i mål med det nya förslaget. Jag har visionen att det i Sverige måste skapas ett företagarklimat i världsklass. En förutsättning för vi ska lyckas med detta är att vi då också får politiker och lagstiftare på samma nivå.

Den gamla lagstiftningsmodellen kanske är förlegad och måste ses över. Det måste gå mycket snabbare att vidta åtgärder mot t. ex oetiska skuldindrivningar än vad det gör idag.

Både i detta fall och i fallet med bluffakturorna, visar politikerna en stor handfallenhet när det gäller att vidta omedelbara åtgärder. Jag önskar verkligen att vi hade ett småföretagarklimat i världsklass. Kanske kommer min vision att uppfyllas på ett mycket negativt sätt – vi får ett företagarklimat i världsklass för oetiska och kriminella företag.

■ WIGGO LINDGREN
Advokat
Vice ordförande i Småföretagarnas Riksförbund

Välkommen att konferera i Europas favoritstad nummer ett!

KompetensGruppen

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

Barcelona

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

Vi arrangerar:

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

*Låt dig inspireras – varmt
välkommen till Barcelona!*



HÄLSOKOMPETENS
ett företag inom KompetensGruppen

Kommentarer från tidigare Barcelonaresenärer:

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

YLVA SUNDBERG Finansdepartementet

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

EVA PALMHEDEN-KALMS Enhetschef, Stockholms stad

KOMPETENSGRUPPEN BARCELONA



Håkan Gadler, Läkare och grundare

Hjärtstartare bidrar till att rädda liv på arbetsplatser

Varje år drabbas ca 10 000 svenskar av plötsligt hjärtstopp, eller hjärtstillestånd som det också kallas för. Endast fem procent av dessa individer överlever, men drygt 70 procent kan räddas om man utför hjärt-lungräddning kombinerat med en hjärtstartare inom tre minuter efter hjärtstoppet.

HeartHelper grundades 2007 av läkaren Håkan Gadler. HeartHelper vill öka möjligheten att rädda liv genom att erbjuda företag och institutioner en nyckelfärdig lösning där en insatskedja bestående av utbildning av personalen, utplacering av hjärtstartare, samt underhåll av och ansvar för hjärtstartaren utgör grunden för en snabb lekmannainsats innan ambulans- eller räddningstjänstpersonal anländer.

DEL AV EN KEDJA SOM KAN RÄDDA LIV

En hjärtstartare är en del av en kedja som kan bidra till att rädda liv. Det första steget innebär att man slår larm, ringer 112 och larmar en arbetskamrat. I nästa steg påbörjar man hjärt-lungräddning bestående av bröstkompressioner samt konstgjord andning och i det tredje steget försöker man återstarta hjärtats verksamhet genom att ge det en elektrisk chock med hjärtstartaren. Därefter är ambulansen förhoppningsvis på plats. En förutsättning för att hjärtstartaren

ska kunna rädda liv är därför att delar av personalen är utbildad i hjärt- lungräddning.

Håkan Gaders vision är att kunskap i hjärt-lungräddning och tillgång till hjärtstartare ska vara lika vanligt förekommande och självklara som brandsläckare, första förband, nödduschar, ögonduschar och annan räddningsutrustning på arbetsplatsen.

STARTADE HEARTHELPER MED INSPIRATION FRÅN USA

Enligt Arbetsmiljöverkets krav ska alla företag ha första hjälpen utbildad personal på arbetsplatsen. 2007 gick Arbetsmiljöverket ut med en föreskrift som stöttar installationen av hjärtstartare på arbetsplatser. Samma år startade Håkan Gadler HeartHelper. Han hade vistats mycket i USA, där hjärtstartare tillhör standardutrustningen på såväl allmänna utrymmen som på arbetsplatser. I vissa delstater är det till och med lag på att hjärtstartare ska installeras på exempelvis gym.

Håkan såg en tillväxtpotential på den svenska marknaden och bestämde sig därför för att bidra till att öka antalet hjärtstartare i Sverige.

- Sverige ligger något efter andra länder vad gäller spridningen av hjärtstartare. När jag startade HeartHelper kände jag bara till att det fanns hjärtstartare på Arlanda flygplats, men i dagsläget är medvetenheten hög och intresset stort ute på arbetsplatser, säger Håkan Gadler.

De hjärtstartare som HeartHelper levererar är anpassad till lekmän och man riskerar inte att skada någon person genom att använda dem. Med jämna mellanrum förändras riktlinjerna för hjärtstartare, vilket skedde senast i oktober 2011. Den som gått en första hjälpen utbildning innan dess har alltså all anledning att fräscha upp sina kunskaper.

■ ANNIKA WIHLBORG

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



Pulslaget

Du som har tränat minst har störst chans att vinna!

Pulsslaget 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.pulsslaget.se

 **KompetensGruppen**
MÄSSOR ■ MEDIA ■ UTBILDNING

 **Hälsonätverket**

 **Personalchefen**

 **puls**

VD NÄTVERKET



Välkommen att följa med oss i ett exklusivt och utvecklande nätverk

Som medlem i VD-nätverket erbjuds du fler intressanta möjligheter. Vi bjuder bland annat in aktuella talare och får tid för dialog tillsammans med de övriga medlemmarna i nätverket.

Detta kan bli ditt ovärderliga nätverk och möjligheten till en mycket givande utveckling som gynnar dig, din organisation och Sveriges välfärd och miljö.

För mer information

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

www.vdnatverket.se

 **KompetensGruppen**
MÄSSOR ■ MEDIA ■ UTBILDNING



Bättre dialog med kunder & anställda

 **Partnerfeedback**

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

Vill du veta mer? Beställ mer information på:

www.partnerfeedback.se/info



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, 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. Även för dig som redan har en hjärtstartare!

Ring Håkan Gadler 070-581 38 76 eller besök 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

"HEARTHELPER", "HEARTHELPER LIVRÄDDARPAKET", "SÄG INTE NEJ TILL ATT RÄDDA LIV" och hjärtsymbolen är varumärken tillhörande HeartHelper Sverige AB

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

Läs mer på www.personalchefen.nu/kurser

Enköping utnämns till Årets kompetenskommun

Bara en gång tidigare har utnämningen Årets kompetenskommun ägt rum. Men nu är det dags igen och denna gång är det Enköpings kommun som får hederspriset.

- Enköping står verkligen ut bland de andra kommunerna och är väl värda det här priset. Själva ceremonin sker i samband med ett seminarium om utveckling av kommuner på Kompetensmässan den 14 november, berättar Ann Fagraeus, som är en av jurymedlemmarna. Under årets Kompetensmäs-sa som äger rum i Stockholm i november varje år kommer det att delas ut ett extra speciellt pris till årets kompetenskommun. Det är andra gången detta pris delas ut till en hel kommun. Förra gången var 2004 och då var det Solna Stad som mottog priset.

- Jag tycker det är jätteroligt och ser det som ett bevis på att vi vågar tänka nytt och tänka

annorlunda. Att vi blivit Årets kompetenskommun är en bekräftelse på att vi i kommunen ser möjligheter och inte hindren, säger Anna Wiklund (M), kommunalråd och kommunstyrelsens ordförande och fortsätter.

- Det är självklart roligt, men framför allt hedrande för all personal som ska känna glädje och stolthet.

Juryen har bland annat motiverat sitt val av Enköping som Årets kompetenskommun såhär: "Inom flera områden visar Enköpings kommun ett nytänkande och framtidsfokus som gör kommunen attraktiv för invånare och näringsliv".



Anna Wiklund

- Jag är väldigt imponerad av det entreprenöriella lärandet i skolan som man jobbar med i Enköping. När jag i olika sammanhang har jobbat med Enköping så har jag märkt hur man där är duktiga på att använda den kompetens man har. Man är duktiga på att dela med sig och då gäller det från såväl lärare som från elever och från tjänstemännen i kommunen, säger Ann Fagraeus.

För ytterligare information, se www.kompetensmassan.se.



Öka affärsnyttan med drivna HR-specialister

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

Hur ser era HR-utmaningar ut 2012?

Kontakta oss gärna via www.wiseconsulting.se



Den effektivaste personalvården

Världsledande massagefåtöljer - så nära en mänsklig hand man kan komma



- Alltid tillgång till massage
- Förebyggande friskvård
- Fullt avdragsgillt

Hyr från
***990 kr/mån**

*Avser 36 mån. avtal med fullservice.

Panasonic SANYO

Kontakta oss för att prova redan idag!

Stockholm 08-20 30 10 • Malmö 040-23 60 30 • Örebro 019-24 56 30

SANTE
Skapar välbefinnande

www.santesweden.se

**Personal
Chefen**

HR-TIDNINGEN

*Missa inte nästa nummer av
Personalchefen!
Utkommer i september 2012.*

- ☐ Ja tack! Jag vill ha en egen prenumeration, fyra nummer per år av tidningen.
Sänd faktura 375 kr (varav moms 21 kr).

Namn
Företag
Befattning
Adress
Postadress
Telefon e-mail
Eventuellt kostnadsställe

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



Coachande Handledning

**"Detta är den utbildning jag
har saknat under mina 21 år
som personalare!"**

Coach
.....**Walk** ●
ACADEMY

Louise Dolck-Strömberg
Head of HR Shared Service Center
E.ON Sverige

www.coachwalk.se

Ny **het** kompetensförmedling



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

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

www.kompetensarkivet.se



Kompetensarkivet
..... VI SAMLAR SVERIGES KOMPETENS

Nio av tio får bitarna att falla på plats hos oss.



Hos oss möts jobbdrömmar och drömjobb. Som landets största förmedlare av jobb är det vår uppgift att hjälpa arbetssökande och arbetsgivare att hitta varandra.

Förra året öppnade vi dörrarna till 700 000 nya jobb. Bland annat kunde 64 721 personer med funktionsnedsättning och 90 657 människor från länder utanför Europa ta klivet in på den svenska arbetsmarknaden.

Nu vill vi mer. Därför ordnar vi rekryteringsträffar där vi pusslar ihop arbetsgivare med arbetssökande. Du som arbetsgivare kan träffa flera jobbsökande på en gång. Ni möts hos oss, där du får tillfälle att göra en första kort intervju. Hittills har det fungerat väl – nio av tio som provat är nöjda. Oavsett om du drömmer om nya medarbetare eller längtar efter ett nytt jobb, så ser vi gärna att ännu fler får ihop det i våra lokaler.

Välkommen att testa oss.

