

Personal Chefen

Nr 2 2013



Höj HR-funktionens
STATUS
med rätt **VERKTYG**

Läs mer på sidan 6

Kompetensmässan 2013 - IT för HR -
Allt om lön -Innovativ kultur



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



VIKTEN AV ÖKAD PRODUKTIVITET

Välkommen till ett nytt nummer av Personalchefen. På sidan 12 visar senaste Personalchefsindex att uppbromsningen av nya anställningar har avtagit. Alltid något att glädja sig åt. Samtidigt är vi ju beroende av andra länder som dock har strukturella problem. Framför allt drabbar detta länder där lönerna stiger snabbare än produktiviteten. Sverige har det högste löneläget i Europa, och den friskaste ekonomin, och den bästa produktiviteten.

Att bara springa fortare i fel riktning är ansträngande och meningslöst. Att arbeta smartare är ett alternativt förhållningssätt. I detta nummer av Personalchefen finns exempel på strategiska konkurrensfördelar som ger framgång.

Smartare användning av IT HR-arbetet, mångkulturella och innovativa organisationer, bättre kommunikation med olika metoder – även rösten är några framgångs-

faktorer. Ett nytt nätverk presenteras som har temat Talent Management som också är ett tillvaratagande av resurser som ger långsiktig styrka.

Hälsa i arbetslivet är ett genomgående tema i tidningen. Det är nödvändigt att vara i god form och motiverad för att kompetensutveckling ska fungera. Kompetensutveckling och hälsa förutsätter varandra.

I detta nummer presenteras även första delen av programmet till Nya Kompetensmässan i höst. Kompetensmässan arrangeras i år i SF Filmstaden, och seminarier kommer att ske i 14 biosalonger. Där kan chefer och arbetsgrupper få tillgång till exklusiv klokskap och strategiska hjälpmedel.

■ ANDERS ÅKERMAN
CHEFREDAKTÖR



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

info@personalchefen.nu
www.personalchefen.nu

HR-Tidningen Personalchefen är en oberoende tidning om Human Resources som utkommer fyra gånger om året.

Chefredaktör och ansvarig utgivare
Anders Åkerman, info@personalchefen.nu

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

Prenumerationer
se tidningens adressuppgifter

Text, Annika Wihlborg

Tryck, V-TAB

Tidningen är RS-kontrollerad





TÄNK EFTER OCH FÖREBYGG MED IT-POLICY INNAN DU BLOGGAR OM JOBBET

I takt med att allt fler bloggar på sin fritid ökar behovet av att bringa klarhet i vad lagen säger angående vad bloggare får skriva om sitt professionella liv och sin arbetsgivare.

- Överväg om det verkligen är värt risken att i värsta fall förlora ditt jobb om du bloggar om din arbetsplats. Eftersom bloggande är ett relativt nytt fenomen rent juridiskt så är gränsdragningarna mellan vad som är tillåtet och inte tillåtet ofta oklara. Gränserna varierar dessutom mellan olika arbetsgivare. Somliga arbetsgivare har en strikt policy angående medarbetares privata bloggande på arbetstid, medan andra har en mer tillåtande syn, säger Ida Christensson, advokat på Advokatfirman Vinge.

Rent juridiskt har du större möjligheter att dela med dig av ditt jobb och dina åsikter på din blogg om du är anställd inom offentlig sektor. Enkelt sammanfattat beror detta på att yttrandefriheten i många fall väger tyngre än lojalitetsplikten mot arbetsgivaren när det är staten som är arbetsgivare. För den som arbetar inom privat sektor är det generellt sett striktare och arbetsgivaren har möjlighet att ställa högre lojalitetskrav på sina anställda, vilket innebär att många företag är restriktiva mot bloggande och privat internanvändning på arbetstid.

Blogga aldrig i affekt

Det illustreras t.ex. av rättsfallet med polismannen som blev känd genom sin blogg "Farbror Blå". Polismannen avskedades, men domstolen kom fram till att arbetsgivaren

inte haft rätt att säga upp honom eftersom man ansåg att bloggandet skedde på fritiden och inte hade någon direkt koppling till hans yrkesutövning.

Ida Christensson rekommenderar bloggare att aldrig blogga i affekt. Den som är upprörd eller missnöjd över något på jobbet gör klokt i att inte uttrycka sitt missnöje på internet. Underskatta inte bloggans genomslagskraft, det du skriver på nätet har en tendens att sprida sig snabbt. Det är dessutom svårt att radera det du skrivit, även om du ångrar dig i efterhand så lämnar din blogg outplånliga digitala spår.

Stort utrymme för det du gör som privatperson

Det man ser i den praxis som finns är att det är stor skillnad på vad man kan säga i egenskap av anställd och vad man kan säga i egenskap av privatperson. Vad du bloggar om på din fritid är i regel din ensak och inget som arbetsgivaren har synpunkter på så länge det inte får negativa konsekvenser för arbetsgivaren. Om du vill undvika att hamna i konflikt med din arbetsgivare på grund av din blogg är det därför ett bra tips att vara tydlig med att hålla bloggen privat. Skriv inte vem din arbetsgivare är eller om specifika detaljer om ditt jobb som gör att andra kan förstå var du arbetar. Om du vill skriva om

ditt arbete kan du många gånger beskriva det utan att läsarna förstår exakt vilket företag det är fråga om.

Lägg resurser på att ta fram en tydlig IT-policy

Arbetsgivares främsta förebyggande verktyg är verksamhetens IT-policy, som reglerar hur medarbetarna kan och får använda företagets IT-utrustning. Specificera tydligt vad som är okej och inte okej att skriva om verksamheten och enskilda medarbetares arbetsuppgifter och i vilken utsträckning de anställda får använda internet i privat syfte under arbetstid. På så vis reder ni ut eventuella oklarheter från medarbetarnas sida och har lättare att visa när någon brutit mot policyn.

- Medarbetares grundläggande lojalitetsplikt gentemot arbetsgivaren styr, i kombination med yttrandefriheten och enskilda arbetsgivarers IT-policy, vad medarbetare får blogga om sin arbetsplats och sin vardag på jobbet. Medarbetare som uttrycker sig på ett sätt som vid upprepade tillfällen bryter mot lojalitetsplikten kan förlora sitt jobb även om det krävs ganska mycket för att det ska gå så långt. Den som överväger att blogga eller skriva om sitt jobb på sociala medier bör därför ha bra koll på regelverket innan man agerar, säger Ida Christensson.



När det inte lönar sig att göra lönerna själv!

www.amesto.se

amesto[®]
AccountHouse

We'll take YOU there.



IT-SYSTEM KAN HÖJA HR-FUNKTIONENS STATUS

- om de används på rätt sätt

IT-system är ett viktigt stöd för många HR-avdelningar. De kan bidra till att strukturera och effektivisera HR-processerna, men det gäller att agera metodiskt och analytiskt när man väljer systemlösning. Ta hjälp av IT-avdelningen och välj en leverantör som ni kan tänka er att inleda ett nära och långsiktigt samarbete med.

- Många HR-avdelningar är dåliga och orutinerade beställare av IT-system. Man ska komma ihåg att systemet bara är ett verktyg, innan man investerar i en teknisk lösning bör man ha klart för sig hur företagets processer kring exempelvis rekrytering ska se ut, annars riskerar man att anpassa sina processer utifrån programleverantörens struktur, säger Kajsa Montgomery, ansvarig för affärsutveckling inom HR på Knowit.

Gör en gedigen analys innan ni väljer IT-leverantör

Hon rekommenderar HR-avdelningar att utgå från en PVO-modell i samband med att de upphandlar IT-lösningar. P står för process. Analysera hur era HR-processer ser ut, vilka IT-behov ni har och hur systemstöden ska användas. V står för verktyg. Fundera på om de IT-lösningar ni vill investera i verkligen är värt pengarna, på vilket sätt kan lösningen effektivisera era HR-processer?

- Det kommer visserligen många nya

IT-system som anpassats för HR-avdelningars behov, men merparten av dessa lösningar utgår från ett traditionellt sätt att betrakta HR-processer. Jag vill också flagga för att HR-organisationer inte bör stirra sig blinda på IT-lösningens pris. Betrakta investeringen som att ni inleder en relation med en systemleverantör, som ska finnas vid er sida och bistå med service i flera år framöver, säger Kajsa Montgomery.

Fler tar hjälp av IT-lösningar vid lönekartläggningar

- En övergripande trend är att HR-avdelningen har en djupare kontakt med fler enheter i organisationen, exempelvis marknad, ekonomi och IT. HR-avdelningar är i allmänhet relativt bra på att identifiera IT-lösningar som kan effektivisera vardagen för organisationens chefer, men ser inte lika ofta till sina egna intressen genom att aktivt upphandla lösningar som kan öka HR-funktionens status i organisationen, säger Stefan Wikström, vd på Edge HR.

På senare tid har många IT-lösningar som kan förenkla relativt komplicerade HR-processer lanserats, exempelvis lönekartläggningar. Tillämpningen av e-learningssystem som på ett kostnadseffektivt sätt sprider

information i organisationen har också ökat, liksom molnbaserade lösningar.

Efterlyser närmare samarbete mellan HR och IT-avdelningen

Ett viktigt tillämpningsområde för IT-system på en HR-avdelning är arbetet med att förse sin organisation med manualer för HR-processer i företaget, exempelvis rekrytering, uppsägning, krishantering eller medarbetarsamtal. Dessa manualer kan bidra till att effektivisera arbetet i samband med exempelvis rekryteringar, då organisationens chefer enkelt kan överblicka hur processen ser ut steg för steg och vilka rekryteringsleverantörer organisationen har avtal med.

- Allt fler HR-avdelningar upptäcker potentialen i de IT-lösningar som ett flertal leverantörer erbjuder. Dessa lösningar kan enkelt anpassas utifrån varje organisations behov. Jag efterlyser ett närmare samarbete mellan HR och IT-avdelningen. Det kan bland annat bidra till att HR-avdelningen ökar sin professionalism och självsäkerhet som strukturerade inköpare av IT-system, säger Stefan Wikström.

■ ANNIKA WIHLBORG

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

CoachCompanion 

We Change the World

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

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

Coachande Ledare

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

Kursstarter:

Stockholm intensivkurs vecka 26, Malmö vecka 27

Andra kursstarter:

Stockholm 23 sept, 14 nov och Malmö 16 sept, 18 nov

Intensivkurs Helsingfors 6 maj, **Intensivkurs Thailand** 4-10 nov

Vi är ACTP!

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

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

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

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

Vid anmälan ange kod **PC1304**, så erhåller ni en gåva vid första kursdag!



FÖRETAGSKULTUR VIKTIGARE ÄN LÖN I SVENSKA FÖRETAG

Sveriges HR-chefer anser att företagskultur är den enskilt viktigaste personalfrågan 2013, medan löner och förmåner har låg prioritet. Det framgår av Michael Page Global HR Barometer 2013 som även visar att svenska HR-kvinnor ligger före kolleger många andra länder i kampen om toppjobben på HR-området.

Över 4300 HR-chefer i 32 länder har medverkat i studien Michel Page Global HR Barometer. Nästan hälften av dessa (47 procent) pekar ut löner och ersättningar som en nyckelfråga att arbeta med 2013, medan motsvarande siffra för de svenska HR-cheferna bara är 19 procent.

”Jag känner igen bilden av att svenska HR-avdelningar inte fäster så stor vikt vid ersättningsfrågor. Dels beror det på att många svenskar generellt lägger mindre vikt vid lön än människor i andra länder. Men det beror också på att makten över lönerna i Sverige ligger hos mellancheferna snarare än hos HR-avdelningen, särskilt i mindre företag. Det finns dock risker med att ha alltför decentraliserad lönesättning. Om mellancheferna sätter lönen är det lätt hänt att den som är ”kompis” med chefen får lite högre lön än motiverat. Det kan även cementera omotiverade löneskillnader mellan män

och kvinnor”, säger Johannes Eng, Executive Manager på Michael Page i Sverige.

Även på andra håll i studien tonar bilden fram av att ersättningar får stå tillbaka för andra frågor när det gäller HR-arbetet på svenska företag. Hela 47 procent av de internationella HR-cheferna för fram ersättningsfrågor som en viktig faktor att använda för att behålla personal, medan bara 14 procent av svenskarna i undersökningen ger samma svar. Svenskarna för i stället fram kurser och vidareutbildning som den främsta åtgärden mot stor personalomsättning. När det gäller hjälp till anställda att få livspusslet att gå ihop väger friskvårdspeng tyngre än övertidserättning, vilket går på tvärs mot svaren från andra länder.

Svenska HR-kvinnor ligger före kolleger många andra länder i kampen om toppjobben på HR-området. Hela 64 procent av de

svenska toppjobben inom personalområdet, nämligen HR-direktörerna som typiskt sett sitter i företagets ledningsgrupp, är kvinnor. Motsvarande siffra globalt är 52 procent. ”Faktum är att den svenska andelen kvinnor på toppjobben inom HR är en av de högsta i hela undersökningen. Bara Polen, Ryssland och Australien redovisar högre värden än Sverige. Det finns ingen annan toppfunktion i bolagen där andelen kvinnor är större”, säger Johannes Eng.

Michael Pages ”Global HR Barometer 2013” baseras på en enkät som besvarats av totalt över 4300 HR-chefer över hela världen. 79 procent av respondenterna arbetar på företag med 100 anställda eller fler, 23 procent arbetar på bolag med 1000 anställda eller fler.

För mer information:
Johannes Eng, Executive Manager
Telefon: +46 (0)733 589 932



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

Vi kan hjälpa dig med till exempel:

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

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

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

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



Dag Schantz är operasångare med 3 000 föreställningar bakom sig. Han har utbildat i tal- och scenkonst sedan 25 år tillbaks. Han har arbetat som röstcoach på teatrar och stora företag som Ericsson, Posten, Roche, Vattenfall, Pfizer och driver i dag företaget Schantz&Ekerlid Röstcoaching tillsammans med Marie Hasselrot Ekerlid.



DAG SCHANTZ, OPERASÅNGARE OCH RÖSTCOACH:

RÖSTEN ÄR CHEFENS FRÄMSTA KOMMUNIKATIONS- MEDEL

Med en varm röst i ett lågt tonläge som utstrålar empati går det lättare att få gehör för sitt budskap. Det säger Dag Schantz, operasångare och röstcoach. Med rätt andning och magstöd talar vi lugnt och naturligt och artikulationen kommer automatiskt.

Varför ska chefer arbeta med röstträning?

Det är deras främsta kommunikationsmedel. De måste entusiasmera medarbetarna med empati och värme. Dessutom är det så att man kan få en negativ sak att låta positiv med en varm röst. Jag hade en chef en gång som kunde säga hur negativa saker som helst, men alla trodde att det var något positivt, med den varma rösten hon hade.

Kan man som chef stärka sitt ledarskap genom att artikulera bättre?

Det handlar mer om att hitta det riktiga röstläget och entusiasmera publiken. Pratar man till exempel med en gäll röst till ett barn blir de nervösa och reagerar negativt. Talar man i stället med en lugn "nedåtröst" blir de lugnare. Och samma sak gäller i alla sammanhang. Jag tränade en gång en VD som hade en pipig röst. När han sänkt rösten fick han igenom många fler beslut i styrelsen. Vilket är det vanligaste felet man gör när man håller ett anförande inför en grupp? Mellan 20 och 25 procent av oss har scen-skräck som vi ådragit oss redan i skollådern. Om man inte hittat sin egen röst så är man inte lugn. De man talar till märker det. Framför allt om man bara läser upp ett manus. Om man inte har gjort texten till sin egen, märks det att man inte är engagerad i det budskap som presenteras.

På vilket sätt hänger rösten och kroppsspråket ihop?

Med en stressad röst syns det att du har en hög andning, du jobbar i övre delen av

bröstkorgen. Den signalerar att här ska man prestera. Andra uttryck är flackande blick, att man ständigt rör ett lillfinger och att tummen är spänd. Kroppsspråket och rösten måste vara överens, så att man känner: så här vill jag låta. Förstår inte huvudet så kan aldrig kroppen göra det. Hjärnan är vår ledningscentral.

Finns det skillnader mellan den kvinnliga och den manliga rösten?

Kvinnor talar i regel lite för högt upp. Vissa män också, men framför allt kvinnor. Kvinnor är rädda för att låta manliga. Det handlar om att få ner den kvinnliga rösten till ett bekvämt talläge, där man hittar ursprungsrösten vilket leder till att alla lyssnar bättre. Det leder till att kvinnor kan få högre positioner. De får en ledarröst.

Så med ett bättre röstläge blir det fler kvinnor i företagsledningar och styrelser?

Absolut.

Många radiopratare har fina röster. Har man en medfödd talang för en bra röst?

Självfallet har det med det att göra. Men även med uppväxtmiljön. Om man har varit ett stressat barn eller levt i ett lugnt och harmoniskt hem. Jag har tränat många proffs, till exempel skådespelare som inte har hittat sin naturliga röst. De kan nästan genomgå en identitetskris när de hör sin nya röst. Men det släpper när de märker att rösten bär – och det bär med sig ökad självsäkerhet.

Hur jobbar ni med röstcoachning för chefer?

Som introduktion berättar jag om röstfysiolotin. Sedan blir det övningar som uppvärmning, framför allt med andningen och stödet. Det handlar om att tala elastiskt, att hitta ett läge där man har flexibilitet i rösten och diafragman hjälper till att förmedla mjukheten. Därefter får de läsa till exempel en saga eller en dikt. De är svårare än man tror. Här ställs saker på sin spets: kommer publiken att somna eller bli berörda av det de får höra? Jag har utbildat många direktörer som är nervösa i början, men som blir lugna när de känner att de bottnar i rösten.

Kan alla lära sig att tala bra?

Ja. Men det är klart att vi har olika förutsättningar, röstens färgklang och timbre är personlig som ett fingeravtryck. Den rätta andningen och stödet har vi naturligt när vi skrattar, gråter, hostar eller harklar oss. Den är perfekt. Men när vi ska tala blir det något annat. Vi får en entonig "telefonröst" som knarrar, vi jobbar inte med rösten. Vi använder då bara en tredjedel av lungan. Vi syresätter inte vår kropp och våra lungor. Men allt finns inom oss. Talar vi med magstöd låter vi naturliga och artikulationen kommer automatiskt.

■ BENGT OLSSON

PRAKTISKT INRIKTADE NÄTVERKS- TRÄFFAR OM TALENT MANAGEMENT!

Ett helt nytt nätverk har en uppstart i juni och handlar om hur företag kan attrahera, utveckla och behålla medarbetare för att öka sin lönsamhet!

Nätverket leds av Jeanette Gardner, som är strategisk rådgivare inom Ledarskap och Talent Management. Jeanette beskriver nätverksidén;

-Vi slåss inte om kunderna längre. Morgondagens vinnare är de företag som kan motivera, utveckla och behålla sin toppkompetens.

Det behöver inte bli krångligt. I nätverket definierar du dina talanger utifrån din affärsstrategi, dina mål och din verksamhetsplan och diskuterar kring hur du implementerar ett strategiskt Talent Management-tänk i ditt HR-arbete och i det ledarskap som du vill ha på företaget.

Det ger dessutom ditt företag en klar konkurrensfördel när människor med rätt kompetens faktiskt vill arbeta hos er!

I detta workshopledda nätverk och under 6 träffar om året kommer vi att definiera hur Talent Management kan vara ett verktyg genom hela medarbetarens anställningscykel, från rekrytering, till att motivera och kompetensutveckla. Vi kommer att lära dig att utveckla gemensamma kompetensmodeller som ligger till grund för realistiska rollbeskrivningar; rekrytering, intern karriärplanering, hur du identifierar kompetensgap och till successionsplanering och ledarskap. Vilka är dina High Potentials, medarbetarna som kan utvecklas till organisationens framtida ledare? Och hur jobbar du med Employer Branding inom företaget? Hur blir du en attraktiv arbetsgivare?

Talent Management handlar om att på bästa sätt ta hand och utveckla dina handlingskraftiga och driftiga medarbetare – för att inte

förlora kompetens som du satsat på. Du vet också vilken typ av medarbetare du ska anställa från början. Genom att identifiera rätt beteendekompetenser, drivkrafter och de värderingar som går i linje med er framtida verksamhet och som just ditt företag behöver, lägger du en bra grogrund för att arbeta med dina medarbetare, de som ska bli framtidens chefer på ditt företag.

Att få alla medarbetare att känna sig som unika talanger är inte lätt, men väldigt lönsamt! Det är gott ledarskap och motivation som det handlar om men också vad du har för IT-stöd, hur du engagerar olika generationer och hur du räknar hem dina talent management-satsningar och hittar rätt nyckeltal, så att du får utdelning för varje krona du satsar på dina medarbetare.

Det här nätverket skiljer sig från andra liknande nätverk eftersom det är helt flexibelt och ger dig modeller och verktyg som du kan arbeta med redan nästa dag på ditt företag. Nätverket följer en agenda men kommer att formas efter deltagarnas önskemål och behov. Från och till kommer gästföreläsare och best-practice-företag att bjudas in för att få spännande infallsvinklar och för att höra hur andra gör.

För mer information, kontakta Jeanette Gardner 073-3781807 eller se www.kompetensnatverk.se



EN MÅNG- KULTURELL PERSONALSTYRKA STÄRKER FÖRETAGETS KONKURRENS- KRAFT



Debatten om hur fler företag kan motiveras att rekrytera medarbetare med utländsk härkomst är sedan en tid tillbaka intensiv. Arbetsgivare som har en begränsad erfarenhet av att rekrytera medarbetare med utländsk härkomst kan känna sig osäkra och väljer därför ett säkert kort genom att i första hand anställa svenska medarbetare.

Osäkerhet, fördomar och rädsla gör att många arbetsgivare hellre väljer att anställa en svensk än en person med utländsk härkomst. Men en mångkulturell organisation kan generera många synergieffekter, det bidrar till en dynamisk arbetsplats och tillför nya dimensioner i affärsutvecklingen som kan stärka företagets konkurrenskraft.

Mångkulturella medarbetare- en viktig resurs i affärsutvecklingsarbetet

Människor med en annan bakgrund än den svenska har ofta med sig andra erfarenheter och en annan kulturell prägel, vilket gör dem till en värdefull resurs i företagets affärsutvecklingsarbete. Företag som överväger en

utlandsetablering eller som gör affärer med andra länder har förstås stor nytta av en mångkulturell personalstyrka med språklig kompetens och, inte minst, den kulturella kompetens som är en så värdefull tillgång i samband med internationella affärer.

- Olik tänkande och en kulturell mångfald gör att ni kan utvecklas i en annan riktning än konkurrenterna, vilket i sin tur kan bidra till unika konkurrensfördelare och ett försprång på er marknad, säger Jennifer Lind, som är kommunpolitiker (M) i Huddinge kommun och vd för Stadsallskapet, ett serviceföretag med medarbetare från ett tiotal länder.

Effektivare HR- och löneadministration

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



Kontakta oss gärna för mer information!
Anderz Lindquist

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

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

 **apl Right Solution**

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



Syftet med denna annons är att sälja.

Vi ska inte sticka under stol med att denna annons är till för att få dig att köpa våra bemanningstjänster inom Ekonomi, Administration och IT. Så ärliga är vi. Vi tror ju dock att om du och ditt företag är i behov av snabba, smidiga och kostnadseffektiva bemanningslösningar, så skulle du ändå till slut komma fram till att vi på PEAK har några av branschens bästa erbjudanden.

Så spar dyrbar tid och ring oss direkt – vi ser till att du blir mer än bara nöjd (och vi slipper köpa dyra helsidesannonser som denna).

PEAK – Better is always possible

Stockholm | Göteborg | Malmö

PEAK
IT & OFFICE
www.peak-bemanning.se



KompetensMässan

12-13 november 2013, Stockholm

ÅRETS NYHET!

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



HELEN EKHOLM, STIG WIKLUND



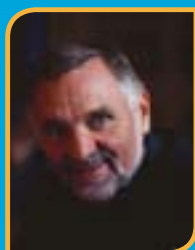
ANNIKA ÖSTBERG



JOHN STEINBERG



LENA MARIA KLINGVALL



THOMAS AHRENS



MALOU VON SIVERS



ANDERS JOHREN



OLOF STENHAMMAR



JENS LARSSON

KOMPETENSMÄSSAN, FILMSTADEN SERGEL, STOCKHOLM. 12-13 NOVEMBER



TOMAS GUSTAVSSON

Effektivare projekt med agil projektledning



ANGELICA HEDERBERG

Medlemsmodellen
-rekrytera, aktivera och behålla medlemmar



CHRISTER OLSSON

Vart är du på väg
- och vill du dit?



LENA BOSTRÖM

Möjligheter med lärstilar
- för dig och organisationens bästa



ANNA DYHRE, ANDERS PARMENT



BJÖRN NATTHIKO LINDEBLAD

Intuition
- Ditt viktigaste verktyg!



BENGT LEJSVED, SATISH SEN

Att lära sig av andras misstag!
- Verkliga fallstudier där dåligt styrelsearbete sätter stora värden på spel



ELISABETH KAMEL

Projektkommunikation
- ett eftersatt kompetensområde!



FREDRIC BOHM

Konsten att vara modig
- attitydpsykologi



GABRIELLA WEJLID

Öka kreativiteten och förbättra minnet!



GEORG FRICK

Gör rätt från början
- att hantera misskötsel i anställningen



JENS LARSSON

Praktisk juridik i chefskapet



ISABEL RUNEBJÖRK, MONIKA WENDLEBY

Lean med hjärta och kreativitet
- om autentiskt ledarskap och kommunikation



JENNY HELLBERG

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

KOMPETENSMÄSSAN, FILMSTADEN SERGEL, STOCKHOLM. 12-13 NOVEMBER



ERIK FERNHOLM

En hållbar arbetsplats



JOHAN HOLMSÄTER

VD-kampen



JOHAN WELANDER

Idéburen chef

- om HR-arbete och ledarskap i ideella organisationer



THOMAS AHRENS

Våga växa!

- De nio utmaningarna för att komma ur småföretagsstadiet.



SUSANNE PETTERSSON, GÖRAN PERSSON

Dra åt samma håll

- att skapa glädje och effektivt samarbete på jobbet, i teamet, i laget och i hemmet



VERONICA LEJSVED

Lev och kommunisera HR



JEANETTE FORS-ANDRÉ

Kriskommunikation och krishantering

- så skyddar du ditt företag från skam och skadat förtroende



OLA WALLSTRÖM

Med ett maffigt mål når du framgång

- ett kul och personligt mål ger drivkraft från vd till anställd



SOFIA RASMUSSEN

Ledarskap i det 21:a århundradet

- om konsten att leda i en tanke-ekonomi



PATRIK FALLBERG



JOHN STEINBERG

Hitta styrkorna

- på tre minuter



OLOF STENHAMMAR

Det ordnar sig

- att åstadkomma förändring genom envishet och entreprenörskap



ANDERS JOHREN

Nyckeltal - HR:s viktigaste kompass?



TOMAS DANIELSSON

Smart och lat

- förmågan att vara effektiv

PRAKTISK INFORMATION

STOCKHOLM 12-13 NOVEMBER

Plats:

Adress:

ÖPPETTIDER

Utställning: 12-13 november 10.00-17.00

Seminarier: 12 november 09.00-16.30

Seminarier: 13 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,

ANMÄLAN TILL KOMPETENSMÄSSAN 2013, 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 dagskort, gäller 3 seminarier 4 150:-
___ st 2-dagskort, 1 person + 2 luncher 7 700:-
___ st 6-kort, gäller 6 seminarier 7 500:-
___ st 12-kort, gäller 12 seminarier 14 400:-
___ st 24-kort, gäller 24 seminarier 27 600:-

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



Lennart Eriksson är utgivare av nyhetsbrevet Allt om lön och leder Lönenätverket i Göteborg och Malmö. se www.erfagrupper.se.

ALLT OM LÖN

I de flesta företag och organisationer utgör löner och andra personalkostnader vanligtvis mer än hälften av kostnadsmassan och är därmed ett viktigt område för budget och löpande uppföljning. Lön visar också ofta hur relationen mellan arbetsgivare och anställd ser ut. Lön är också ett viktigt inslag i utvecklingssamtalen (motsv). Det är ett omfattande regelverk som styr lönerna – arbetsrätt, kollektivavtal, skatt och socialförsäkring samt motivation och belöning. Därför kommer vi i samarbete med nyhetsbrevet Allt om Lön (www.alltomlon.se) hålla dig som personalchef informerad om nyheter och förändringar inom löneområdet.

Avtalsrörelsen omfattar i år drygt 500 avtal som ska omförhandlas. Sedan det sk Industriavtalet blev klart med Märket på 6,8 procent under tre år har liknande överenskommelser träffats på i stort sett alla övriga branschavtal. I höst återstår de stora statliga avtalen.

I regeringens vårproposition fanns en del som berör lön och personalområdet.

1

Månadsuppgiftsutredningens förslag om månadsuppgifter (SOU 2011:40), som har beretts inom finansdepartementet i drygt 1,5 år, nämns helt kort i propositionen där det står att frågan kräver ytterligare analys och bereds vidare i Regeringskansliet. Några dagar tidigare kom passande nog en hemställan från Skatteverket om senareläggning av ikraftträdande av reglerna om månadskontrolluppgifter. Skatteverket förslög att de nya reglerna om månadskontrolluppgifter infördes med start den 1 januari 2015.

- Det är välkommet att regeringen lyssnat på landets småföretagare och stoppat förslaget om månadsuppgifter. Det är en framgång för näringsminister Annie Lööf, säger Elisabeth Thand Ringqvist, vd på Företagarna.

2

Utredningen om nystartszoner (SOU 2012:50) presenterade nyligen förslag om lägre skatt i områden med utbrett utanförskap. I budgetpropositionen omnämns att regeringen vill gå vidare med utredningsförslaget och en vecka senare lämnades den sk lagrådsremissen till Lagrådet. Regeringen föreslår att 18 geografiska områden klassas som nystartszoner. Företag i zonerna ska slippa socialavgifter, utom den del som är pensionsavgift eller allmän löneavgift.

Sammanfattningsvis innebär förslaget sänkt arbetsgivaravgift från 31,42 % till 10,21 % för företag med max 50 anställda inom nystartszoner. För att få sänkningen måste företaget ha driftställe i zonen och minst 25 % av de anställda ska bo där. Ett företag ska kunna få hela skattesänkningen i fem år plus ytterligare två år med halva sänkningen. Maximalt kan arbetskraftskostnaden för en anställd sänkas med omkring 70 000 kr/år och ett helt företags skattelättnad kan max uppgå till 3,4 miljoner kr/år.

Svenskt Näringsliv anser i en kommentar till Utredningen om nystartszoner (SOU 2012:50) att behovet av åtgärder är angeläget och utredningens förslag innebär positiva steg, men det finns också brister i förslaget som måste analyseras vidare. Samhällsproblemen med utanförskap kan bedömas vara

så allvarliga att det är värt att pröva denna metod, men den tekniska utformningen måste analyseras vidare.

Reglerna om nystartszoner föreslås träda i kraft den 1 januari 2014.

3

Dessutom har Pensionsutredningen presenterat sina förslag. Sammanfattningsvis innebär förslagen att bestämmelserna i LAS om rätt att kvarstå i anställningen till 67 års ålder flyttas till 69 år fr o m 2016. Dessutom föreslås att 55-årsgränsen för uttag av privat pension och tjänstepension höjs till 62 år fr o m 2017. Slutligen föreslås att 61-årsgränsen för tidigaste uttag av ålderspension och premiepension höjs med ett år till 62 år fr o m 2015. Från 2019 flyttas gränsen till 63 år. För att det ska bli möjligt för fler att arbeta längre föreslår utredningen också satsningar på arbetsmiljö och bättre villkor för äldre som vill studera för att byta yrke. Flexibel arbetstid kan också underlätta, men det är en fråga för arbetsmarknadens parter. Här kan nämnas att ny möjlighet till delpension förekommer i flera av avtalen i årets avtalsrörelse.

I en kommentar till pensionsåldersutredningen säger PTK att en övergripande synpunkt är att pensionsåldrar i tjänstepensionssystemen även fortsättningsvis bäst regleras via avtalsparterna. Detta ger en väl fungerande flexibilitet och möjlighet till anpassningar utifrån såväl individens som företagets behov och möjligheter.

- Det är för övrigt inget stort problem att det finns en möjlighet till pension vid 55 års ålder inom ITP. Under år 2011 utnyttjades möjligheten av 16 personer, säger Ann Lundberg Andersson, chef för förhandlings- och avtalsgruppen på PTK.

“JAG TROR ATT VI BEHÖVER DEN DÄR VÄSKAN...”



...en av våra mötesdeltagare har ramlat ihop i konferensrummet en trappa upp!” Så började en måndagmorgon i februari för Monica och Ingert på Stockholmsföretaget AB Stokab när de stod och pratade i rummet bakom receptionen. En av kollegorna kom springande, Ingert och Monica tog snabbt med sig hjärtstartaren och sprang snabbt med uppför trapporna.

konferensrummet hade Lasse (fingerat namn), en manlig mötesdeltagare i 40-års-åldern, ramlat ihop och låg medvetslös på golvet. Under tiden Janne sprang iväg för att fråga efter väskan ringde Tuomo 112 och sa att ett misstänkt hjärtstillestånd inträffat och gav adressen. Örjan sprang ned för att möta ambulansen på gatan och Pontus höll hissen på golvplanet. Ingert kontrollerade snabbt att det inte fanns något främmande föremål i luftvägarna, såg till att skjortan klipptes upp och påbörjade omedelbart hjärt-lungräddning med bröstkompressioner och inblåsningar.

Under tiden Ingert höll på med hjärt-lungräddning tog Monica fram hjärtstartaren, lyfte på locket för att starta den och följde utrustningens röstinstruktioner, satte på elektroderna på bröstkorgen och väntade sedan på att hjärtstartaren skulle analysera om Lasses hjärta slog normalt. Det gjorde det inte så defibrillatorn gav instruktionerna “rör inte patienten” följt nästan omedelbart av “tryck på den orange knappen”. Ingert tog snabbt bort händerna och såg till att inte någon annan heller vidrörde Lasse, Monica tryckte på knappen, Lasses bröst-korg hoppade till lite grann och de fortsatte omedelbart med nya bröstkompressioner och inblåsningar. Efter ytterligare två minuter gav defibrillatorn instruktion att åter inte röra personen medan den gjorde en ny analys följt av en till strömstöt när Monica tryckte på knappen. Man hann defibrillera Lasse tre gånger innan ambulansen anlände. Medan

ambulanspersonalen tog fram sin utrustning bad de Monica och Ingert fortsätta med bröstkompressioner och inblåsningar eftersom de såg att de gjorde rätt.

Ambulanspersonalen fick defibrillera Lasse ytterligare nio gånger till dess hjärtat började slå igen, man bar sedan ned honom till ambulansen för transport till sjukhuset. Lasse överlevde tack vare den snabba insatsen där allt sköttes exemplariskt och han återgick snart i sitt ordinarie arbete. I efterhand drog Monica och Ingert slutsatsen att allt fungerat så bra bl.a. därför att de nyligen övat hjärt-lungräddning och hur man använder hjärtstartaren bara ett par månader tidigare när en av instruktörerna från HeartHelper Sverige AB åter lett en av de årliga kurserna på deras arbetsplats.

Den viktigaste lärdomen av ovanstående är att alla kan rädda liv men det är viktigt att öva regelbundet. Det är en förutsättning att tillräckligt många personer på en arbetsplats inte bara kan utföra hjärt-lungräddning utan också vet hur man använder en hjärtstartare. Monica och Ingert kunde berätta att ambulanspersonalen inte bara kommenterat att de gjort allt korrekt – vilket även inkluderar att möta ambulansen och se till att hissen är tillgänglig – men att det var första gången de varit på en arbetsplats där man faktiskt använt hjärtstartaren vid ett misstänkt hjärtstillestånd och inte dragit sig för detta p.g.a. att man varit rädd för att använda den eller kanske inte känt till att det fanns en sådan på arbetsplatsen eller var den fanns. Regelbundna övningar ledda av duktiga instruktörer som kan förmedla denna kunskap är viktigt, i det här fallet hade Mia från HeartHelper lett den senaste repetitionskursen hos dem bara ett par månader tidigare.

I Sverige inträffar årligen ca 10 000 hjärtstillestånd utanför sjukhus men endast ca 500 – 700 personer överlever, siffrorna är lite osäkra eftersom en säker statistik inte är tillgänglig. Vid ett hjärtstillestånd slutar hjärtat plötsligt att slå och personen blir medvetslös inom 20 – 30 sekunder, det kan

drabba vem som helst, ung som gammal även om risken ökar med ökande ålder, och i vilken situation som helst: på arbetsplatsen, under idrottsutövning, i hemmet, i skolan eller på annan plats. Man uppskattar att ca 35 – 40% av de drabbade är i arbetsför ålder.

Huvudanledningen till den dystra statistiken är att det inte finns tillräcklig kunskap i hjärt-lungräddning i samhället och inte heller tillräckligt antal hjärtstartare för att möjliggöra en snabb insats. För att kunna rädda en person till livet bör man påbörja hjärt-lungräddning inom 60 sekunder efter det hjärtstilleståndet inträffat och använda en hjärtstartare inom 180 sekunder. Hjärt-lungräddning med bröstkompressioner och inblåsningar hjälper till att cirkulera syresatt blod ffa. till hjärnan men hjärtstartaren ger hjärtat den strömstöt som krävs för att det skall börja slå igen, kombinationen är alltså nödvändig, och kan man göra detta inom 180 sekunder kan man rädda ca 70% av de drabbade till livet. Dagens statistik är alltså inte tillfredställande.

Svensk statistik visar att medianinsattiden för ambulans eller annan räddningstjänst är över tio minuter och att den av olika skäl har ökat under de senaste åren. Även i storstadsområden är det troligt att ambulans eller annan räddningstjänst inte hinner fram inom de nödvändiga tre minuterna och för att förbättra överlevnaden har flera projekt för att öka kunskapen om hjärt-lungräddning och hur man använder en hjärtstartare pågått sedan flera år tillbaka.

Det är inte realistiskt att förvänta sig att man kan rädda 70% av de drabbade till livet men vi hoppas att de svenska initiativen skall hjälpa till att öka överlevnaden: om några år hoppas vi att överlevnaden skall närma sig 10% i takt med att allt fler arbetsplatser engagerar sig och skaffar hjärtstartare och kunskap i hjärt-lungräddning!

För mer information: www.hearthelper.se

ETT LÅNGT ARBETSLIV KRÄVER ETT GOTT ARBETSLIV

Ekonomin är den främsta anledningen till att jobba längre upp i åldern än man tänkt sig, men flexiblare arbetstider och möjlighet att trappa ned genom deltid är tunga motiv som skulle få fler äldre att överväga att jobba längre. Det visar en ny rapport från Unionen.

De som trivs med sitt arbete är mycket mer intresserade av att arbeta längre än till planerad pensionsålder jämfört med dem som inte trivs. Hur bra man trivs påverkas i sin tur av en rad faktorer, som i vilken utsträckning man kan påverka sin arbetssituation, arbetsbelastning, arbetsplatsens utformning, chefs attityd och om man blivit utsatt för åldersdiskriminering.

– Ett långt arbetsliv förutsätter ett gott arbetsliv. Vi ser ett klart samband mellan trivsel och viljan att arbeta längre, säger Martin Linder, 2e vice förbundsordförande på Unionen.

Nära en fjärdedel av medlemmarna i åldrarna 60-70 år har upplevt åldersdiskriminering. De som har blivit utsatta för åldersdiskriminering är mindre intresserade av att arbeta längre.

Unionen arbetar för att de som vill stanna kvar i arbetslivet ska kunna göra det. Men också för att de som inte orkar eller vill arbeta heltid har möjlighet att trappa ned eller sluta helt. I årets avtalsrörelse har Unionen säkrat möjligheten för medlemmarna att gå i delpension från 60 eller 62 inom vissa avtalsområden.

– När äldre medarbetare har möjlighet att trappan ned genom att arbeta färre timmar i veckan ökar sannolikheten att de vill och orkar arbeta fler år, säger Martin Linder.

På uppdrag av Unionen har Ipsos genomfört fokusgruppsintervjuer och enkätundersökningar som vänt sig till nyligen pensionerade medlemmar och yrkesverksamma medlemmar i åldrarna 60-70 år och ställt frågor om pensionsbeslut och längre arbetsliv. De kvantitativa undersökningarna hade 652 respondenter.

Hur säkrar/mäter du;



Befattningens krav?
ThomasBPA



Personlighet/Beteende/Drivkrafter?
ThomasPPA



Kapacitet/Förmåga?
ThomasTST/GIA



Självkännedom?
Thomas360



Önskad och verklig teamkultur?
ThomasTeam

Vi har verktygen!

Samlade på ett och samma ställe

www.thomasinternational.net

kontakta oss:
08-505 340 00
hq@slgint.com

ThomasSystemet är representerat i mer än 100 länder. Nästan 2 miljoner analyser genomförs årligen.

SLG thomas
your business. your people. but better

EN INNOVATIV FÖRETAGSKULTUR MOTVERAR MEDARBETARE ATT GÅ FRÅN TANKE TILL HANDLING

Att skapa en innovativ organisationskultur, där medarbetare vågar och vill dela med sig av sina idéer och förbättringsförslag, är något alla organisationer bör sträva emot. Det menar Tor Sjödin, som är innovatör och affärsutvecklare på företaget iRezQ. Han arbetar bland annat med att utbilda och inspirera företag att få fart på sin innovativa organisationskultur.



det är dags att attrahera och rekrytera nya medarbetare.

Nyckeln till att tillvarata medarbetares idéer och innovationskraft ligger i mångt och mycket i att skippa prestigen och tydliggöra hur viktiga medarbetarnas idéer är för företagets fortsatta överlevnad.

Välkomna alla idéer med samma entusiasm

Alla idéer är viktiga och välkomna, oavsett om det gäller förslag på ett nytt affärsområde eller en idé kring hur företagets administrativa rutiner kan effektiviseras. Se till att det finns resurser avsatta i form av tid och pengar för eventuella idéer som företaget gärna vill arbeta vidare med, när medarbetare noterar att ledningen tar förslagen på allvar och för-

verkligar några av dem motiveras de att bidra med sina egna idéer.

- Den klassiska "idélådan" där medarbetare kan lämna idéer och förbättringsförslag, känns rätt daterad vid det här laget. Arrangera istället en tävling där samtliga medarbetare får skicka in sina bästa förslag på hur verksamheten kan utvecklas under en månads tid och belöna de bästa förslagen. Poängtera vikten av att medarbetarna bidrar med sina idéer, betona hur avgörande de är för er fortsatta konkurrenskraft, säger Tor Sjödin.

Företag som inte tillvaratar medarbetarnas innovationskapital halkar snabbt efter

Innovationsarbetet bör definitivt inte överlåtas till styrelsemötena. Det är istället att föredra om arbetet genomsyrar hela organisationen året runt, annars riskerar ni att bli omkörda av mer snabbfotade konkurrenter. Även väletablerade företag med en stark position på marknaden behöver ständigt försvara sin position och medarbetares idéer och förslag är ett av de viktigaste verktygen för förnyelse. Webbläsarföretaget Altavista, som var marknadsledande 1999, blev omkörda av Google på mindre än två år. Altavista underskattade Googles potential och försprång,

de hade bland annat integrerat tjänster som tillät mikrotransaktioner, vilket ledde till att Altavista blev ordentligt tillplattade av Google. Ett liknande scenario utspelade sig när Apple lanserade de första iPhone telefonerna 2007, då blev Nokia omkörda med råge.

Anlita en innovationskonsult som sätter fart på innovationskulturen

- Alla tillvägagångssätt som bidrar till att stimulera medarbetarna att presentera sina idéer är bra. Belöna månadens bästa idé på nästa möte, utse månadens medarbetare, arrangera er egen version av "Draknästet", där medarbetare får presentera sina förslag inför en jury, säger Tor Sjödin.

Han rekommenderar företag som vill skapa förutsättningar för en innovationsbaserad företagskultur att ta extern hjälp. Anlita en konsult med erfarenhet av innovationsarbete som kan hjälpa er att skapa en grundläggande struktur för hur ni ska kunna uppmuntra och förvalta medarbetarnas idéer, även långsiktigt. När ni tar in extern kompetens får ni också hjälp med att betrakta företagets verksamhet utifrån, vilket kan få fart på innovationskulturen.

**Boka en
prova-på-träff!**



BEHÖVER DU FLER ATT BOLLA IDÉER MED?

Gå med i ett av våra nätverk och skapa nya kontakter

Därför tjänar du på att nätverka

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

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

Över 300 företag nätverkar genom oss

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

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

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

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

“Fantastisk föreläsare! Energin och engagemanget gav ståpäls”

Kommentarer från medlemmar

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

Våra nätverk

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

www.kompetensgruppen.se

Utvecklande kurser under våren

Nu ett perfekt tillfälle att uppdatera sin kunskap och skaffa ny inspiration. Vi har valt ut ett antal spännande kurser inom kommunikation, hälsa, HR och försäljning. Kursdatum finns på hemsidan. Kurserna kan företagsanpassas.

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

GABRIELLA WEJLID **Kreativ retorik**



Kreativ retorik handlar om att kunna vara närvarande och flexibel i alla de talar-situationer 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 retorik-kurs där du bland annat tränar upp fokus och trygghet.

SOPHIA SUNDBERG **Affärsnytta med Twitter**



Denna utbildning är för dig som inte redan Twittrar eller som har konto du inte riktigt kommit igång med. Det är en interaktiv workshop som är mycket konkret. Du tar med dig din

dator och vi kommer att skapa ditt konto på Twitter. När du lämnar utbildningen är du igång och Twittrar och förstår affärsnyttan som finns där och möjligheterna att affärs-nätverka på Twitter.

MARTINERIKSSON **Försäljning år 2013**

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

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.

ANNFALKINGER **Train the Trainer - Utbildning för utbildare**



Oavsett de olika situationer en utbildare står inför är det avgörande att kunna grunderna inom pedagogik. Hur gör då en utbildare som vill utbilda andra och nå resultat? En utbildare som även

vill känna att det är lustfyllt att inspirera, entusiasmera, få andra att bli duktiga och tänka - Yes, I can! Den här tvådagarskursen ger svaren och lär dig hur du gör för att lyckas. Kunskap och träning ger säkerhet och du blir starkare i din roll att utbilda andra.





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.



ANN FALKINGER

Argumentationsteknik - Argumentationens ABC för att lyckas!

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



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.



Utbilda dig till Hälsoinspiratör - påfyllnad

BEA AHLPERBY

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



Läs mer på www.personalchefen.nu/kurser

Ditt fackliga yrkesförbund

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

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

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

Bli medlem idag på www.akademssr.se



AKADEMIKER
förbundet SSR



Bättre dialog med kunder & anställda



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

Vill du veta mer? Beställ mer information på:

www.partnerfeedback.se/info



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



**Personal
Chefen**

HR-TIDNINGEN

*Missa inte nästa nummer av
Personalchefen!
Utkommer i september 2013*

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

Namn

Företag

Befattning

Adress

Postadress

Telefon e-mail

Eventuellt kostnadsställe



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



KBT-terapi hjälper *medarbetare genom livskriser*

Medarbetare som befinner sig i någon form av livskris, exempelvis en skilsmässa, depression, stora livsomställningar eller höga stressnivåer på jobbet eller privat behöver ofta professionell hjälp för att få rätsida på problemen. Som arbetsgivare är det lätt att känna sig osäker på hur man ska agera när en medarbetares psykiska problem går ut över arbetsinsatsen.

Vid den här typen av situationer kan den ordinarie företagshälsovården behöva kompletteras med psykologer med KBT-inriktning, som kan göra en kvalificerad utredning av individens problematik och erbjuda behandling som åtgärdar problemets kärna.

– Medarbetare som börjat slarva eller uppvisar en försämrad prestationsförmåga, drar sig undan från social samvaro på arbetsplatsen, begraver sig i jobb, ofta kommer försent eller börjar sjukskriva sig mer frekvent än tidigare kan ha råkat ut för en problematik som kräver kvalificerad psykologhjälp, säger Pernilla Röjdmärk, vd och verksamhetschef på Inside Team, en Stockholmsbaserad psykolog- och läkarmottagning som erbjuder utredning, behandling och handledning inom neuropsykiatri och KBT.

Hon uppmanar arbetsgivare att vara uppmärksam på tidiga varningssignaler och att snabbt reagera om de noterar tecken på att en medarbetare inte är i psykisk balans. Ta er tid för ett enskilt samtal i en ostörd miljö då du ställer öppna frågor om medarbetarens välbefinnande. Om du som arbetsgivare visar prov på ett genuint engagemang och intresse för medarbetarens trivsel och välbefinnande är sannolikheten stor att medarbetaren vågar anförtro dig med sina problem.

Våga ta upp ämnet i ett enskilt samtal

Det är lätt att känna sig osäker på hur man ska hantera medarbetare som inte mår bra. Man bör arbeta förebyggande kring dessa frågor, bland annat genom att ha trivsel och välbefinnande som en fast punkt på agendan på de årliga medarbetarsamtalen. Våga ta upp ämnet om du

Carl Engström och Pernilla Røjdmark.



märker att en medarbetare mår dåligt, se till att han eller hon får professionell psykologhjälp på ett så tidigt stadium som möjligt. Ju tidigare insatser sätts in, desto större är sannolikheten att förebygga kostsamma sjukskrivningar, säger Carl Engström, legitimerad psykolog med grundläggande KBT-kompetens. Liksom Pernilla arbetar Carl Engström på Inside Team.

Pernilla Røjdmark påminner om vikten av att söka sig till rätt typ av kompetens. Titeln samtalsterapeut är i dagsläget inte skyddad, vilket innebär att i princip vem som helst kan titulera sig själv för samtalsterapeut, oavsett formell utbildningsbakgrund.

Välj legitimerade psykologer

– För att kunna säkerställa kvalitetsnivån på den KBT-terapi som erbjuds rekommenderar vi arbetsgivare att söka sig till legitimerade psykologer med KBT-inriktning. Eftersom legitimerade psykologer är registrerade av Socialstyrelsen har de också ett ansvar för resultatet av den behandling som erbjuds, säger Pernilla Røjdmark.

”För att kunna säkerställa kvalitetsnivån på den KBT-terapi som erbjuds rekommenderar vi arbetsgivare att söka sig till legitimerade psykologer med KBT-inriktning.”

– Det är oerhört viktigt att medarbetare som inte mår bra får rätt hjälp i rätt tid. För att åstadkomma varaktiga beteendeförändringar räcker det sällan med ett coachsamtal. Medarbetare som råkat ut för en depression blir sällan hjälpta av en extra semester vecka som ger dem möjlighet att ”vila ut”, de behöver snarare ha rutiner och vara delaktiga i ett socialt sammanhang. I värsta fall kan fel behandling ge motsatt effekt, det är därför viktigt att vända sig till legitimerade psykologer med dokumenterad KBT-erfarenhet, säger Carl Engström.

Erbjud professionell hjälp så tidigt som möjligt

– Jag rekommenderar definitivt arbetsgivare som finansierar sina medarbetares sjukvårdsförsäkringar att investera i ett tillägg som ger försäkringstagare rätt till psykologhjälp vid behov. Brutna ben och influensor återhämtar man sig i allmänhet ifrån relativt snabbt, medan psykisk problematik kan ta flera år att återhämta sig ifrån, säger Pernilla Røjdmark.

KBT-terapi är en mångsidig och effektiv behandlingsform som kan ge resultat relativt fort. Att erbjuda medarbetare terapi kostar visserligen en slant, men kostnaden är relativt sett liten i jämförelse med de kostnader som en eventuell längre sjukskrivning eller återkommande kortare sjukskrivningar kan medföra.

Alternativa förhållningssätt

I samband med och efter avslutad KBT-behandling får klienten uppgifter som dels går ut på att hitta alternativa förhållningssätt till sina egna tankar och känslor och dels att

identifiera och tillämpa alternativa beteenden som ökar välbefinnandet på såväl kort som lång sikt. Efter behandlingen har klienten utrustats med en strategi för hur han eller hon ska kunna hantera jobbiga situationer och tillämpa omvända beteendemönster i framtiden.

– Arbetsgivare är förstås måna om att medarbetaren gör framsteg i terapin. Om klienten medger det så har vi ofta en dialog med arbetsgivaren då vi sammanfattar den utveckling klienten gjort under behandlingsperioden, men eftersom terapin i grund och botten omfattas av patientsekretess sker det naturligtvis enbart om klienten samtycker, säger Carl Engström.

Effektiv behandlingsform

En KBT-behandling består i allmänhet av mellan tio och femton behandlingstillfällen, som avslutas med en återfallsprevention, då terapisessionerna sammanfattas. Ibland bokar psykologen och klienten även in ett

”Om klienten medger det så har vi ofta en dialog med arbetsgivaren då vi sammanfattar den utveckling klienten gjort under behandlingsperioden.”

”uppsamlingsheat”, ett par månader efter avslutad behandling, då resultaten följs upp. Drygt hälften av klienterna på Inside team har sjukförsäkringar som finansierar behandlingen, medan den andra hälften får KBT-behandlingen finansierad av sin arbetsgivare.

– I de fall då vi har direktkontakt med och kan ha en dialog med arbetsgivaren kan behandlingen få konkret effekt genom att individens förändrade beteendemönster på arbetsplatsen lättare kan implementeras, säger Carl Engström. ■

Annika Wihlborg

FAKTA: KBT

Kbt, kognitiv beteendeterapi, är en form av psykoterapi som har sina rötter i två metoder, kognitiv terapi och beteendeterapi. Metoderna kompletterar varandra när det gäller teori, problemanalys och behandlingstekniker.

Kbt utgår från att mänskliga problem har sitt ursprung i hur individen ser på sig själv och sin omgivning, så kallat kognitivt perspektiv, och hur individen reagerar på miljön, beteendeperspektiv. Det antas att människans tankar, känslor och beteenden ömsesidigt styr och påverkar varandra.

Kbt inriktas på att förändra de tankemönster och beteenden som håller kvar och förvärrar problemen.

Källa: Vårdguiden

Alla behöver vi stöd
någon gång i livet.
Även dina medarbetare.

 **inside team**
www.insideteam.se

Inside Team erbjuder psykologi- och organisationstjänster till företag med syfte att öka måttal, välbefinnande och effektivitet i din organisation. Bland våra tjänster finns rådgivning och handledning runt person- och organisationsfrågor, handledning till ledningsgrupper, stresshantering och posering och teamutveckling. Vi har även management-konsultkompetens/erfarenhet från ledarskapsrådgivning och kan ta avstamp i krav och mål från styrelse och ledning för att säkerställa strategisk inriktning och ökad hållbarhetsåtgärder.

Svenska Re *med 40 års erfarenhet av arbetslivs- inriktad rehabilitering i varmt klimat*

– Efter tre veckors rehabilitering hos Svenska Re på Gran Canaria, går drygt 80 procent av våra deltagare från att befinna sig i riskgrupp till friskgrupp, säger Eva Rooth, VD för Svenska Re.



Svenska Res anläggning på Gran Canaria.

– Rehabilitering hos Svenska Re syftar till att deltagarna ska återfå, bibehålla och förbättra sin arbetskapacitet, säger Eva Rooth, VD för Svenska Re, som betonar att psykisk ohälsa har blivit den överlägset vanligaste orsaken till sjuk-skrivningar. Idag har nästan fyra av tio sjukskrivna den diagnosen.

Vetenskapliga undersökningar visar att rehabilitering i varmt klimat ger bra och varaktiga resultat. Något som professor Agneta Ståhle, vid Karolinska institutet påvisat i en vetenskaplig studie. Av den framgår tydligt att individanpassad rehabilitering i varmt klimat på Svenska Re påverkar hälsan positivt, oavsett sjukdomsbakgrund, samt att 90 procent av deltagarna fortsätter träna även efter hemkomsten.

– En rehabilitering på Svenska Re innebär att deltagarna får redskap för att bygga upp goda vanor i sitt vardagsliv. På sikt kan det avgöra om en person befinner sig i risk- eller friskgruppen, säger Eva Rooth och fortsätter:

– På Svenska Re är varje deltagare aktiv i sin egen rehabilitering och får stöd och hjälp med en långsiktigt hållbar handlingsplan för att uppnå varaktiga livsstilsförändringar.

Snabbare återgång i jobb

Paola Arnqvist är en av många deltagare, som har goda erfarenheter av arbetslivsinriktad rehabilitering i varmt klimat på Svenska Re:



Eva Rooth.

– Att få delta i ”Omstartsprogrammet” på Gran Canaria är det bästa som hänt mig. För tre år sedan fick jag diagnosen utmattning, efter en lång tid av allt för hårt tempo i livet. Jag är så tacksam för att läkaren på länshälsan och min arbetsgivare föreslog klimatvård på Svenska Re, intygar Paola Arnqvist och fortsätter:

– Tack vare alla experter som fanns att tillgå på Svenska Re, allt från psykologer, läkare till sjukgymnaster, fick jag fantastisk många goda råd och hjälp med att komma till insikt om hur jag kan förändra mitt liv för att det ska vara hållbart i längden.

Det bästa är att metoderna verkligen fungerar i vardagslivet. Jag tror inte jag kunnat gå tillbaka så snabbt till mitt jobb igen, utan rehabilitering på Svenska Re. Nu riskerar jag inte att ”gå sönder” av stress igen, säger Paola Arnqvist. ■

Agneta Berghamre Heins

”Det är en livsuppgift att jobba med sig själv. På Svenska Re fick jag fantastiskt bra verktyg för att påverka min hälsa i rätt riktning.”

Carina Brage, verksamhetschef på ett utbildningsföretag i Linköping, deltagare i Svenska Res specialprogram för personer med psoriasis.

KompetensTorget

Presentartiklar

Konferens

Utbildning

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

Konferensresor!
*Företagsanpassade och öppna.
Ledarskapskonferens
Barcelona 22-24 oktober*
www.barcelonakonferens.se

*Använd dina medarbetares
kompetens*



Utbildning

Rehabilitering

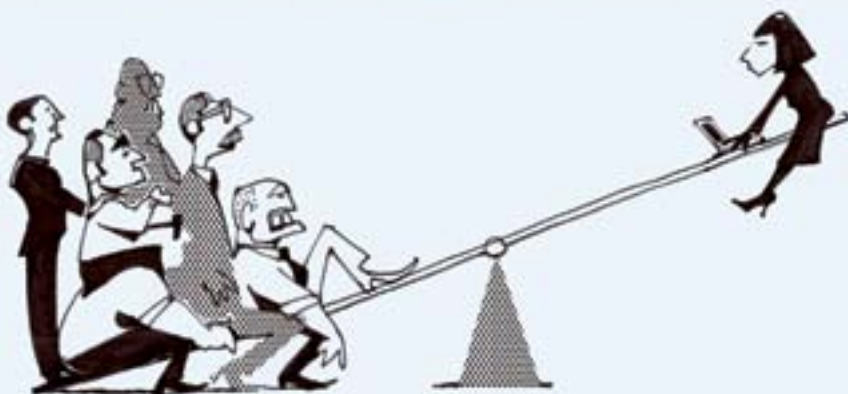


www.methodicum.se

rehabpartner

UTBILDNING | KOORDINERING AV REHAB | FÖRELÄSNING
www.rehabpartner.se

Rekrytering



**VILL DU VARA MED OCH
FÖRBÄTTRA BALANSEN I
STYRELSE OCH LEDNING?**

Är du en kvinna som tycker att vi ska bli fler på gungbrädan och vill få nya kontakter, bli medlem hos oss. Eller söker du balans i styrelsen och på ledningsposter? Sluta leta! Vi på Styrelsebalans har kandidaterna och hjälper dig snabbt och enkelt!



STYRELSEBALANS
www.styrelsebalans.com

Hälsa och rehabilitering

SvenskaRe

San Agustín
Gran Canaria

Snabb och kostnadseffektiv rehabilitering!

Svenska Re har arbetat med arbetslivsinriktad rehabilitering över 40 år. På Gran Canaria finns det jämna klimatet som ger de bästa förutsättningarna för att rehabilitera kropp och själ.

Det är lönsamt att investera i en rehabiliteringsperiod på Svenska Re både i förebyggande syfte och även när en person drabbats av sjukdom. Våra deltagare uppnår snabba och långsiktigt goda resultat.

Deltagaren arbetar tillsammans med sjukgymnaster, sköterskor, läkare och psykolog för att uppnå livsstilsförändringar.

Grunden för våra program är en helhetssyn med individens egna behov i fokus.

Koncentrationen på den egna rehabiliteringen - på heltid - i kombination med

avståndet och miljön gör att du snabbt uppnår positiva resultat och insikter oavsett diagnos.

Målet är att stärka den egna förmågan att utveckla sin egen hälsa och arbetskapacitet.

SvenskaRe

För program och övrig info: info@svenska-re.se eller
telefon 08- 20 55 30. Artillerigatan 6, 114 51 Stockholm
Se även www.svenska-re.se





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

HJÄRTSÄKRA DIN ARBETSPLATS!

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

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

och konferensgårdar, idrottsanläggningar och kommuner.

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

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