

ARBETSGIVARE
Hantera individer
med konfliktbehov

FRÅGOR&SVAR
"Hur lång är upp-
sägningstiden?"

MARKNADSFÖRING
Förnyat samarbete
med Two Sides

"Med Grafisk grund
får du svart på vitt
vad varje person kan."

ROGER KRISTIANSSON
LÄRARE I GRAFISK
PRODUKTION



Print & packning

GRAFISKA FÖRETAGENS MEDLEMSTIDNING
#4 | DECEMBER 2019

INGEMAR JONSSON,
ORDFÖRANDE
I TEKNIKCOLLEGE

SPANINGEN

Avtal 2020: Höga
lönekrav trots
lågkonjunktur

KRÖNIKAN

Fortsätter
lönebildningen
att fungera?

TRYGGHETSFONDEN

Här finns outnyttjad
kompetens

AKTIV REKRYTERING TRYGGAR FÖRETAGET

TEMA / SID 8:

SVÅRT REKRYTERA RÄTT – MEN DET GÅR

f+

Nyhetstjänsten för företagsamma

www.fplus.se



Foto: Fredrik Sandberg resp. Thomas Johansson/TT

Miljöjurister dömer ut regeringens Preemstopp

Det var i somras som regeringen meddelade att den tar över prövningen av Preems utbyggnad av raffinaderiet i Lysekil från Mark- och miljööverdomstolen. Flera tunga miljöjurister varnar nu för konsekvenserna av regeringens agerande.

Läs mer i fPlus

Det här är fPlus

GRATIS

- **Morgonkoll:** Nyhetsbrevet som ger dig allt du behöver veta, i god tid före frukost.
- **fPlus Politik:** Nyhetsbrevet som följer, förklarar och fördjupar politiken.
- **Appen:** Få reda på det senaste direkt när det händer.
- **fPlus.se:** Nyheter dygnet runt.
- **fPlus Kommunkoll:** Nyhetsbrevet om allt som rör kommunerna och näringslivet.
- **fPlus Hållbarhet:** Nyhetsbrevet om näringslivets roll i klimat- och miljöarbetet

KOM IGÅNG IDAG: om.fplus.se



Foto: Malin Heelsta/SVD/TT

Björn Rosengren till fPlus: Värnskatten borde ha skrotats för länge sedan

Förre näringsministern Björn Rosengren är positiv till Januariavtalet men tror att vissa delar kan skapa problem. "En avskaffad värmskatt kan skapa jobbiga spänningar för socialdemokratin", säger han.

Läs mer i fPlus

Experter: Så mycket ökar utsläppen med plastpåseskatten

Här är Ygemans nödlösning för att stoppa elkrisen

Efter nya reseavdraget - Så mycket förlorar du på vägen till jobbet

13 skräckexempel på slöseri av dina skattepengar

Läs mer i fPlus

Tusentals nyhetskällor i ett svep

Våra journalister hårdbevakar näringsliv och politik

Skräddarsy ditt nyhetsflöde

f står för företagsamheten i fokus, och för en publicistisk ambition om att förklara, förnya och fördjupa nyhetsflödet.

Läs mer i fPlus



Gänget slog sönder butiken - ändå kom inte polisen

Strax innan stängning stormar fem unga män in och skriker, kastar stolar och bokstavligen slår sönder kaféet. Personalen, två 20-åriga tjejer, gömmer sig i köket och ringer polisen - som inte kommer. "Det är ett slag i ansiktet, ett svek", säger bageri- och konditoriföretagaren Stefan Fritzdorf.

Läs mer i fPlus



LÄGG GRUNDEN FÖR DITT FÖRETAGS ÖVERLEVAND

8-15 REKRYTERING. Det är tufft att hinna med vardagens alla uppgifter. Men den som inte säkrar tillgång till kompetens idag, kommer att få mindre att göra imorgon.

4 SPANINGEN Höga lönekrav trots annalkande lågkonjunktur

6 KORTFATTAT Föreningen som bara trycker svenskt / Mattias Dahl -ny arbetsgivarboss

7 PROFILEN Tobias Trofasts nyfikenhet smittar studenter

16 FOKUS Print & Power tillbaka i nytt format

17 KRÖNIKAN Kan vi rädda en fungerande lönebildning? skriver Irene Wennemo, GD Medlingsinstitutet

18 ARBETSGIVARE Led bättre med individanpassat ledarskap / Hållbart papper lyfter

19 FRÅGOR & SVAR "Hur lång är uppsägningstiden?"

22 MEDARBETAREN Christina Villa har tjugo års erfarenhet som förhandlare

24 KURSER Se vårens kursutbud från Grafiska Företagen



Tobias Trofast:
- För att kunna undervisa behöver jag hålla mig à jour.



Christina Villa:
- Viktigt att vara en god lyssnare.

REDAKTÖREN

4
19

Rekrytera på nytt sätt

Alla har vi utmaningar med att rekrytera kompetent personal. Tiden när det räckte med "hel och ren, resten lär vi dig" är förbi. Kraven på att en person snabbt ska komma in i arbetet har ökat i takt med hårdnande konkurrens och allt mer avancerade maskiner. Vi måste testa nya vägar för att hitta de bästa och mest kompetenta personerna att anställa.

Valideringsverktyget som vi tillsammans med GS har tagit fram är ett exempel på ett nytt grepp inom rekrytering. Att kunna precisera de krav företaget har på en ny person och sedan kunna säkerställa dessa kunskaper hos en potentiell medarbetare är ett sätt att få in rätt kompetens i företaget. Det effektiviserar även introduktionen, eftersom det blir tydligt vilka delar handledaren ska fokusera på. Det finns beräkningar som visar att en rekrytering i grafisk bransch i genomsnitt kostar 500 000 kronor innan man är produktiv. Allt som kan korta inlärningsstiden ökar lönsamheten. Vi vill gärna att fler medlemsföretag testar valideringsverktyget och för närvarande kan du testa verktyget som referensföretag utan kostnad. Hur och till vem du anmäler intresse kan du läsa mer om i tidningen.

En annan möjlighet som vi också lyfter i tidningen är att kontakta trygghetsfonden TSL. Arbetsgivare kontaktar oftast TSL i samband med varsel och uppsägningar, men är även välkomna att höra av sig vid behov av ny kompetens. Under senaste året har antalet personer inom industrin som beviljats hjälp till nytt jobb ökat markant. Här kan det finnas personer med närliggande erfarenheter som är lämpliga att anställa i den grafiska industrin efter en kortare utbildningsinsats.

Det gäller att ha framförhållning och skapa sig kontaktytor där rekryteringsmöjligheter kan bli aktuella framöver. Möt Ingemar Jonsson, QA & SITE MANAGER på Marvaco och ordförande i Teknikcollege i Sunne, som berättar om vinsterna med att investera tid i den grafiska utbildningen på Broby Grafiska (sidan 10). Marvaco är ett av flera medlemsföretag som engagerar sig i Teknikcollege, eftersom de ser det som en investering inför framtida rekryteringar.

Vi behöver som sagt hela tiden hitta nya vägar för att rekrytera personal. Jag hoppas att du ska hitta inspiration till det när du läser tidningen och att det sedan leder till att du skapar kontakter för att öka dina chanser att rekrytera till ditt företag i framtiden.



Ravindra Parasnis, VD
ravindra.parasnis@grafiska.se

Print & Packaging - en del av Arbio AB
Utgivning Grafiska Företagen, Storgatan 19, Box 555 25, 102 04 Stockholm
Ansvarig utgivare Maria Wikström
Redaktion i det här numret Fredrik Persson, Carin Brink, Leo Holmgren Recht
Formgivning Irons Design
Tryck LTAB Linköpings Tryckeri AB
Papper MultiArt Matt, inlaga 130g, omslag 170g
Omslagsfoto Fredrik Persson

Både Konjunkturinstitutets siffror och inköpschefsindex (PMI) för oktober indikerar att Sverige är på väg in i en lågkonjunktur. Därför var det överraskande när industrifacken, där GS-facket ingår, kom med sitt lönekrav på 3 procent i början av november inför avtalsrörelsen 2020. Det är 0,2 procent högre än för tre år sedan.

TEXT ROLAND WIRSTEDT | FOTO TOBIAS OHLS/APPELBERG

Höga **lönekrav** trots annalkande lågkonjunktur

Deras krav är verklighetsfrämmande. Då var vi faktiskt inne i en högkonjunktur, nu är vi på väg in i en lågkonjunktur. Jag har svårt att förstå logiken i deras utspel, säger Grafiska Företagens förhandlingschef Eva Glückman.

Industrifacken har använt sig av Riksbankens inflationsmål på 2 procent enligt KPIF (konsumentprisindex med fast ränta) när de har räknat fram sitt lönekrav. Ett inflationsmål som riksbankschefen Stefan Ingves bara vid något enstaka tillfälle har nått under den senaste högkonjunkturen. I år har inflationen sjunkit och den senaste noteringen, som är från oktober, visar ett KPIF på 1,5 procent.

– Vi kan inte utgå från vilket inflationsmål Riksbanken har när vi ska förhandla nya löneavtal. Det som är intressant är hur vi säkerställer en långsiktigt god konkurrenskraft och ser till att vi har kvar arbetstillfällena och skapar nya jobb i Sverige, säger Eva Glückman.

Det finns flera orosmoment som riskerar att fördjupa den förväntade lågkonjunkturen. Ett sådant är Brexit. Det är svårt att överblicka konsekvenserna om Storbritannien skulle lämna EU utan ett avtal. Vad betyder USA:s protektionistiska agerande med hot om höjda tullavgifter mot Europa och Kina? Och vad händer i Mellanöstern, där ökad oro kan leda till nya flyktingströmmar mot Europa.

Industrifacken krävde också i sitt

novemberutspel att avtalet skulle vara ettårigt. Det gör fackföreningarna nästan alltid väl medvetna om att företagen gärna vill ha stabilitet och långsiktighet.

– Men vi är inte beredda att betala vilket pris som helst för ett längre avtal. Och med den osäkerhet som råder om vart konjunkturen är på väg kan ett kortare avtal vara ett alternativ, säger Eva Glückman.

En central fråga som medlemsföretagen har lyft på avtalskonferenserna runt om i landet är att fortsätta på den inslagna vägen mot att skapa mer flexibla arbetstider.

Företagen vill ha möjlighet att öka arbetstiden vid belastningstoppar utan att behöva betala övertidsersättning och minska tiden när orderängingen är lägre utan att arbetstagarna drabbas av löneavdrag.

– Andra viktiga frågor för medlemsföretagen är att inte låta olika ersättningar öka, som exempelvis ob-ersättningen. Man tycker att de redan i dag är för höga, säger Eva Glückman.

Industrifacken kräver samtidigt ytterligare avsättningar till deltidspension och flexpension, samt insatser för en förbättrad arbetsmiljö och åtgärder för att stärka jämställdheten.

– Yrkande om avsättning till deltidspension har funnits med i tidigare avtalsrörelser. När det gäller frågor om arbetsmiljö och jämställdhet diskuterar vi gärna dessa då vi också

tycker de är viktiga. Men vi tycker inte att frågorna ska hanteras i en avtalsrörelse utan diskuteras i redan etablerade samarbetsformer som parterna har, säger Eva Glückman.

Grafiska Företagen är anslutet till industriavtalet, som är ett samarbets- och förhandlingsavtal mellan arbetsgivarna och facken inom industrin.

När industrins parter är överens om ett nytt löneavtal kallas det för "märket". Detta styr även lönebildningen utanför industrin. I den pågående lönerörelsen har tolv av fjorton LO-förbund samordnat sig och gått med på att följa märket. Kommunal och Pappers har däremot hoppat av.

Eva Glückman och hennes kollegor fortsätter nu att förbereda sig inför de kommande avtalsförhandlingarna.

– Vi håller på att ta fram våra avtalsyrkanden som förhandlingsdelegationen inom Grafiska Företagen ska fatta beslut om. Sedan kommer vi att byta avtalsyrkanden med våra fackliga motparter den 20 december, säger Eva Glückman.

Efter jul och nyår är det dags att börja själva förhandlingarna. De nya kollektivavtalen ska vara på plats senast den 31 mars 2020.

Grafiska Företagen förhandlar kollektivavtal med: GS-facket, Unionen, Sveriges Ingenjörer och Ledarna. ●



"Märket"

När industrins parter är överens om ett nytt löneavtal kallas det för "märket". Tanken är att den internationellt konkurrensutsatta svenska industrin ska vara riktmarke för övriga branscher som verkar på den inhemska marknaden. Bakgrunden är att Sverige är väldigt exportberoende. Industrins exportintäkter svarar för hälften av landets BNP, bruttonationalprodukt. Allt för höga löneökningar i andra branscher leder till att den svenska exportindustrin förlorar konkurrenskraft och att jobben på sikt försvinner utomlands.

Föreningen som bara trycker svenskt

► Föreningen för Västgötlitteratur, Skara stiftshistoriska sällskap och Missalestiftelsen, ger alla ut böcker och har valt att endast trycka dem i Sverige. Vi frågar **Johnny Hagberg** som är ordförande i samtliga dessa föreningar om deras ställningstagande.



Varför har ni valt att endast trycka era böcker i Sverige?

– Det handlar om närhet till produkt och produktion. Vi har ett stort kunnande i Sverige vad gäller boktryckeri. Om vi inte underhåller denna och satsar på den kommer denna kunskap att gå förlorad, säger Johnny Hagberg, ordförande i samtliga dessa föreningar.

Har ni varit i kontakt med utländska tryckerier också?

– Ja, men de offerter vi blivit erbjudna från utländska tryckerier tycker vi inte uppväger dessa orsaker.

– En ytterligare aspekt som väger in i vårt beslut är miljöaspekten. Ju närmare produktionen desto mindre påverkan på miljö och natur. Det kan inte vara meningsfullt att transportera tryckalster från Polen, Kina eller Indien för att tjäna "lite" pengar. Vad betyder dessa transporter totalt miljömässigt?

Hur många böcker trycker ni per år?

– Sammantaget trycker våra föreningar 5–8 böcker per år, avslutar Johnny.

Föreningen för Västgötlitteratur är en ideell förening med folk från alla landsändar som har ett intresse för litteratur från Västergötland. Det kan vara intresset för sin hembygd eller för västgötska författare som gjort att man valt att bli medlem. Föreningen har idag ca 1700 medlemmar.

Föreningen bildades 1962 och har sedan dess givit ut en mängd skrifter och böcker. Bland mycket annat har föreningen låtit översätta de avhandlingar som skrevs på latin om olika orter i Västergötland under 1600- och 1700-talet. Förutom många olika utgåvor genom åren i föreningens regi har också gemensamma projekt genomförts i samarbete med andra organisationer.

Läs mer på vastgotalitteratur.nu

God Jul!

► **Print and Packaging** önskar dig en riktigt God Jul och ett Gott Nytt År!



MATTIAS DAHL – NY ARBETSGIVARBOSS

► Han får den yttersta makten i den kommande avtalsrörelsen, åtminstone på arbetsgivarsidan. Samtidigt blir det han som får det tyngsta ansvaret i LAS-förhandlingarna. Mattias Dahl är ny vice vd på Svenskt Näringsliv.

Den 1 september började Mattias Dahl på sitt nya jobb som vice vd med ansvar för arbetsgivarfrågor på Svenskt Näringsliv. Han, som fram till nu har varit vd på Transportföretagen, blir då en av de absolut mäktigaste på svensk arbetsmarknad och ett slags spindel i nätet för hela arbetsgivarsidan. Det är en tung roll som den 48-åriga juristen tar på sig – i synnerhet precis innan avtalsrörelsen drar igång.

– För mig är det ett jobb som är mycket svårt att säga nej till. I praktiken ett jobb som man inte vill säga nej till. Jag gillar ju att jobba med de här frågorna och drivs av det. Jag tycker om att arbeta för en bättre arbetsmarknad, för både företagen och dem som arbetar i dem, säger han.

Han menar att jobbet innebär att arbeta för att stärka företagen och att därmed göra Sverige starkare och bättre.

– Det kan låta klyschartat, men vi har alla våra passioner. Jag gillar förhandlingar och människor och att hitta lösningar. Och att då få vara den som är ytterst ansvarig inom Svenskt Näringsliv är en enorm möjlighet.

4%

► ...gick digitaltryck upp första tre kvartalen 2019 jämfört med första tre kvartalen 2018.



FOTO MIKAEL RÖTHSTEN

"Sverige är på väg att kasta världens mest effektiva återvinningssystem för tidningspapper i soporna – och istället införa ett oprövat system som riskerar att bli både dyrare och mindre effektivt."

... det skriver NWT Medias ordförande Victoria Svanberg på Regelbloggen.

TOBIAS TROFASTS NYFIKENHET SMITTAR STUDENTER:

"För att kunna undervisa behöver jag hålla mig à jour"

Årets pristagare i kategorin Utbildning i GYF heter Tobias Trofast och är lärare på Grafisk design och kommunikation på Linköpings Universitet.

Tobias Trofast är något så ovanligt i den grafiska branschen som en utvecklingstörstare.

– För många är det kanske skrämmande att inget i branschen är beständigt, men för mig är det en utmaning och utvecklande. Jag tycker att det är kul att det händer saker, säger Tobias Trofast.

Efternamnet passar honom kanske: att han nu i september fick ta emot GYFs pris i kategorin Utbildning ser han som "ett resultat av lång och trogen tjänst" snarare än en enskild händelse.

Den som läser motiveringen noterar säkert att hans 20 år som lärare nämns, men viktigare är det som kommer efter: "väglett studenter i grafisk teknik" och "den sortens lärare som lägger in en extra växel för att hjälpa studenter" torde ha varit det som fällde avgörandet snarare än tid på sin post.

"Den sortens lärare som lägger in en extra växel för att hjälpa studenter"

Interaktionen med studenterna är något han nämner när vi frågar om varför han fortsätter att vara lärare efter så många år.

– Det är väldigt roligt med studenterna. I den akademiska världen är man en lite udda fågel om man inte forskar, det är en akademisk merit att göra det, men jag är lite för nyfiken på allt möjligt som person för att kunna snöa in på ett litet ämne. Och min nyfikenhet smittar förhoppningsvis av sig på studenterna, säger Tobias Trofast.



Hans huvudsakliga undervisningsämne är "medieproduktion", ett ämne som ställer krav.

– För att kunna undervisa behöver jag hålla mig à jour. Att göra det kräver nyfikenhet och är en av de saker som gör mitt jobb så roligt, tycker jag.

Som exempel kan nämnas förändringen i studenternas roll, något som ställer nya krav på utbildningen.

– Företagen i näringslivet behöver jobba mer aktivt med sina produkter på ett annat sätt på daglig basis. För att klara det tar många hem produktionen inhouse, säger Tobias Trofast och fortsätter:

– På senare år har våra studenter blivit mer tekniskt drivna. Framför allt teknikföretag har upptäckt att de behöver fler kompetenser än programmerarnas, de behöver personer som kan förpacka och hålla ihop en hel lösning över olika medier. •

TEXT PER TORBERGER
FOTO LINKÖPINGS UNIVERSITET

GYFS MOTIVERING TILL PRISET:

"För sitt fokuserade engagemang för studenterna på Campus Norrköping vid Linköpings Universitet tilldelas Tobias Trofast utbildningspriset. Tobias har under närmare två decennier väglett studenter i grafisk teknik genom utbildningen och är den sortens lärare som lägger in en extra växel för att hjälpa studenter genom komplikerade forskningsprojekt eller att reda ut svåra uppgifter."

TOBIAS TROFAST

Ålder: 43 år
Familj: Fru och två barn på 12 och 14 år
Bor: Borensberg längs Göta Kanal

Jobb: Universitetsadjunkt i Medieproduktion vid Linköpings Universitet.





REKRYTERING

BÄDDA FÖR FRAMGÅNG

År efter år hörs samma visa: svensk industri har svårt att hitta kompetenta medarbetare. Det gäller i allra högsta grad grafiska branschen.

Men verktygen för att hitta rätt kompetens finns – och för att se till att det kommer ut fler med den kompetensen på arbetsmarknaden.

INNEHÅLL:

- 10 Teknikcollege förser branschen med kunskap
- 12 Validera för att hitta rätt
- 14 Arbetsförmedling med nya uppdrag
- 15 Okända möjligheter från Trygghetsfonden





TEKNIKCOLLEGE-ORDFÖRANDEN: "Stort värde i att vara nära skolan"

Rätt kunskaper och rätt färdigheter borgar för att trygga företagets framtid.
Men vem borgar för att kunskaper och färdigheter blir rätt?

Det gör bland andra företagen som engagerar sig i Teknikcollege.
Ett engagemang som inte tar mycket tid, men kan ge företaget
bra utvecklingsmöjligheter.

TEXT PER TORBERGER | FOTO FREDRIK PERSSON

Teknikcollege startade 2004 med målet att ge näringslivets företag tillgång till de kompetenser de behöver i tillräcklig mängd, och att elever som utbildar sig ska få kompetenser som efterfrågas på arbetsmarknaden.

Teknikcollege erbjuder en samverkansplattform mellan utbildare, kommuner och företag. Utbildningar i Teknikcollege-konceptet styrs av de kompetensbehov näringslivet – i form av engagerade företag – ser för sig själva och för branschen. Totalt består Teknikcollege idag av cirka 150 utbildare och 3000 företag, fördelade på cirka 180 kommuner i 24 regioner.

Ett av de 3000 företagen är Marvaco, som är delaktiga i Broby Grafiska i Sunne. Representant för Marvaco är Ingemar Jonsson, som också är ordförande i Teknikcollege i Sunne.

– När jag började på Marvaco hade jag Leif Backman som chef, och han var väldigt engagerad i Teknikcollege och Broby Grafiska. Han och jag har liknande syn på vikten av att vara delaktig i skolans verksamhet, så när Leif gick i pension tog jag över stafettpippen från honom, säger Ingemar Jonsson.

– Jag ser stort värde för branschens skull i att vara nära skolan som utbildar grafiker och tryckare.

Hans arbete med Teknikcollege tar visserligen en del tid, men det handlar inte om så många timmar egentligen, säger Ingemar Jonsson. Vinsterna med engagemanget är desto större.

– Dels får du möjlighet att påverka utbildningen och dess innehåll, dels ger det möjligheter inför framtida rekryteringar, säger han.

Idag har Marvaco fyra-fem före detta Broby Grafiska-elever bland sina medarbetare – hade behovet funnits hade det kunnat vara fler. Gemensamt för dessa anställda är att de alla har gjort praktik på Marvaco under sin studietid. Praktiktiden blir ett tillfälle att lära känna eleverna bättre, vilket innebär en trygghet om det blir dags för rekrytering – företaget har helt enkelt en bättre bild av vem de faktiskt anställer.

Praktikplatser är en av de frågor som engagerar styrgruppen för Teknikcollege i Sunne.

– Praktiken och att få ut eleverna på rätt arbetsplatser tillhör de svåraste delarna för skolan själva. Där kan vi bidra, både genom att försöka få fler företag att ta emot praktikanter och genom att matcha rätt elev med rätt företag, säger Ingemar Jonsson.

– Det ökar utbytet både för eleven själv och för företaget som tar emot praktikanten.

Hos Teknikcollege i Sunne finns ytterligare en fråga vid sidan om praktikplatser som har stort fokus just nu.

– Skolans industrilinjé ska flytta till nya lokaler. Kommunen har köpt in en ny lokal som nu ska inredas och förberedas för undervisningen. Då har vi inom Teknikcollege tillsatt en grupp som arbetar med att hitta sponsorer till skolan, säger Ingemar Jonsson.

Idén med sponsorer kommer från Teknikcollege i Arvika där de sedan länge jobbat med Volvo som sponsor. Tanken är att sponsorn bidrar med en summa utifrån



TEKNIKCOLLEGE ÄR...

...en samarbetsplattform för kommuner, utbildningsordnare och företag. Plattformen och konceptet Teknikcollege innebär att företagen ska ha en tongivande roll i frågor om vad utbildningarna ska innehålla, vilket ska leda till att de studerande får industrirelevanta utbildningar.

Bakom Teknikcollege står Industrirådet. Rådet består av ledande företrädare för arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer.

I styrelsen för Teknikcollege sitter representanter för Industrirådet och för certifierade Teknikcollegeregioner. Verksamhetsåret 2019 ledes styrelsen av ordförande Klas Wählberg, Teknikföretagen, och vice ordförande Marie Nilsson, IF Metall.

I Teknikcollege Sunne sitter representanter för företag, kommun och Broby Grafiska:

Ingemar Jonsson, Marvaco AB, ordförande
Magnus Blomberg, Tetra Pak
Annica Lundqvist, Optipack
Ylwa Winther, Sunne kommun
Bibbi Eriksson, SG/Broby
Ulf Ekmal, Industrisupport
Kerstin Halfvarsson, förstelärare SG/Broby
Åke Svensson, utbildningsledare Komvux

sin storlek – större företag betalar mer, mindre företag mindre.

– Men det måste inte vara rena pengar, även annan typ av sponsring är välkommen. Bland annat söker gruppen efter maskiner och utrustning som står oanvänt hos företag och som skolan kan arva, låna eller köpa för en mindre kostnad.

– Gruppen som jobbar med detta gör ett jättejobb – de är en tillgång.

Och företag som sponsrar kan vara ganska säkra på att få igen pengarna, om de senare anställer tidigare elever från skolan.

– Om vi får sponsorer till Industrilinjén kan det innebära att eleverna som kommer ut redan har licenser för till exempel Heta arbeten, Traversarbete eller truckkort. Det innebär att vi slipper skicka dem på dessa utbildningar själva, säger Ingemar Jonsson.

I Sunneregionen är de flesta relevanta företag engagerade i Broby Grafiska i någon mån, berättar Ingemar Jonsson. Företag som vill engagera sig gör det enklast genom att kontakta en utbildningsordnare direkt, eller en kommun som jobbar med Teknikcollege. ●

Grafisk grund

HITTAR KOMPETENSEN BRANSCHEN BEHÖVER

Rekryteringsbehovet i den grafiska branschen är stort samtidigt som utbildningar läggs ner och många går i pension de närmaste åren. Valideringsverktyget Grafisk Grund kan lösa delar av problemet och stärka företagets kompetens. Nu efterlyses referensföretag som vill testa verktyget gratis.

TEXT CARIN BRINK | FOTO SÖREN HÅKANLIND

Den grafiska branschen har länge varit dålig på att förklara vilken kompetens som behövs men nu har vi äntligen fått ett verktyg som hjälper oss.

Roger Kristiansson är till vardags lärare i grafisk produktion på Universitetsholmens gymnasium i Malmö. Han är också testledare för valideringsverktyget Grafisk Grund.

– Det har varit otroligt spännande att vara med och utveckla ett verktyg som hjälper både arbetsgivare och medarbetare. Den grafiska branschen är dålig på rekryteringar; ofta anställer man folk i bekantskapskretsen och lär upp dem. De blir säkert duktiga på sina arbetsuppgifter men saknar grundkompetens. Dessutom blir upplärningen lång och kostsam, berättar Roger Kristiansson.

Det rykande färska valideringsverktyget testar de baskunskaper en person i grafiskt arbete bör ha och är framtaget i samarbete med arbetsgivare, medarbetare och facket. Det finns tre huvudsakliga användningsområden för Grafisk Grund: rekryteringar, omställningar och kompetens i företaget.

– I slutet av en rekryteringsprocess kanske du har tre personer kvar och vill testa vem som är bäst lämpad för

”Arbetsgivare har den unika chansen att göra valideringen gratis. I framtiden kommer det att kosta.”



Roger Kristiansson, testledare för valideringsverktyget Grafisk Grund.

GRAFISK GRUND I KORTHET

Kostnad: Gratis. I framtiden kommer det att kosta pengar.

Tidsåtgång: En halvdag.

Plats: Testledaren kommer till ditt företag. I framtiden sker valideringen på ett testcenter.

Kontakt:
roger.kristiansson@malmo.se

jobbet. Med Grafisk Grund får du svart på vitt vad varje person kan, dessutom kan du skraddarsy introduktionen, säger Roger Kristiansson.

Det andra området där stora vinster kan göras är kompetensen i företaget. Testet är frivilligt och går att göra anonymt om arbetsgivaren bara vill ha statistik på kunskapen i företaget.

– Arbetsgivaren behöver vara tydlig med vad syftet är. Valideringsverktyget kan varken användas för att höja sin lön eller sortera ut medarbetare. Många fel på testet ska medföra en utbildningsinsats, säger Roger Kristiansson bestämt.

– Ett tredje område där valideringsverktyget är en god hjälp är vid en omställning. Om företaget behöver säga upp eller omplacera medarbetare, är det viktigt att veta vad de kan och vilka kunskaper de behöver komplettera med. För facket blir det lättare att matcha personer med andra arbetstillfällen och stöttar därför det här verktyget. En person kanske inte behöver en ettårig utbildning, utan kan komplettera sina kunskaper med en kortare kurs. Det tjänar man mycket tid och pengar på, konstaterar Roger Kristiansson.

Valideringen går att utföra i stor skala eller liten, beroende på behoven i företaget. Verktyget bygger på en kompetensbeskrivning som har delats in i fem moduler:

- + Grundläggande grafisk förståelse
- + Grundläggande grafiska begrepp och symboler
- + Produktionsförståelse och system
- + Produktionsprocesser
- + Underhåll och service



I testet får deltagarna svara på 15 frågor per modul, vilket innebär totalt 75 frågor. Du behöver inte ha alla rätt för att klara testet, det räcker att svara rätt på två tredjedelar per modul.

– Testet ser likadant ut som teoriprovet när du tar körkort. Varje fråga har fyra svarsalternativ varav endast ett är rätt. Svaren är formulerade så att testdeltagaren verkligen måste ha kunskap för att kunna välja det rätta alternativet. Vi har skapat extrafrågor som kan slumpas fram och vi slumpar även svarsalternativen. Med andra ord är det ingen idé att snegla på bänkgrannen, skratrar Roger Kristiansson.

Efter ett par års utveckling i nära samarbete med arbetsgivare, arbetstagare och facket är Grafisk Grund äntligen klart. Nu efterlyser Roger Kristiansson och hans kollegor referensföretag som vill testa verktyget gratis. Han reser till företaget oavsett var det finns i Sverige och tar med datorer. Det enda som krävs av företaget är en trådlös uppkoppling och tid för att genomföra testet. En halvdag tar det med introduktion, test och uppföljning. Varje deltagare får en individuell genomgång av hur testet gick.

– Den som är intresserad av att testa Grafisk Grund kan höra av sig till mig. Vi diskuterar vad företaget vill uppnå och jag guidar sedan vidare. Vi kan ännu inte dela ut intyg eftersom ett testcenter krävs, vilket är en fråga Grafiska Yrkesnämnden jobbar på att lösa. Men arbetsgivare har å andra sidan den unika chansen att göra valideringen gratis. I framtiden kommer det att kosta pengar att genomföra den.

I framtiden är förhoppningen att riktade utbildningar ska erbjudas när valideringsverktyget upptäcker kompetensbrister inom företag. ●

VINSTER MED VALIDERING

- + Rekrytering av rätt person och riktad introduktion baserad på den nya medarbetarens kunskap.
- + Företaget kan upptäcka kompetensbrister och åtgärda dem med utbildningsinsatser. Det gör företaget mer effektivt och mindre sårbart.
- + Medarbetare får ett kvitto på sina kunskaper.
- + Vid en omställning kan facket lättare matcha medarbetare med andra jobb.
- + Den grafiska branschen kan lättare rekrytera från andra branscher och erbjuda dem ett snabbspår.

– **Valideringsverktyget** tänker jag använda på mina elever när de går ut. De får ett intyg på att de har baskunskaper som krävs för den grafiska branschen. Valideringsverktyget bygger på gymnasiekurserna som vi lär ut till eleverna, fortsätter Roger Kristiansson.

Roger Kristiansson anser att valideringsverktyget tillsammans med sys-

konet Industriteknisk Bas (valideringsverktyg för tillverkningsindustrin) kommer att spela en avgörande roll för att stärka branschen:

– Om utbildningar läggs ner och folk går i pension, hur ska du då hitta personer att rekrytera? Då måste vi leta i andra branscher och vet ingenting om deras förutsättningar. Med Grafisk Grund och Industriteknisk Bas kan vi se vilken kunskap personen har med sig. Det kanske räcker med en snabbutbildning.

– Grafisk Grund bygger på ett annat valideringsverktyg som heter Industriteknisk Bas och används i tillverkningsindustrin. Det verktyget har tio moduler och inkluderar bland annat arbetsmiljö och matematik. När vi har ett testcenter, kommer vi att använda båda valideringsverktygen men till en början kör vi bara Grafisk Grund.

– Verktyget blir aldrig klart eftersom det går att göra så otroligt mycket mer. Jag är tacksam över att ha fått vara med från början och ser fram emot att kunna utveckla verktyget och kompletterande utbildningar, avslutar Roger Kristiansson entusiastiskt.

ARBETSFÖRMEDLINGEN: FOKUS PÅ DIGITALISERING OCH UTRIKES- FÖDDA

Förenklat kan man säga att dagens Arbetsförmedling arbetar längs två vägar. Den ena vägen är digital, den andra handlar huvudsakligen om att få utrikesfödda, långtidsarbetslösa och funktionshindrade i arbete med hjälp av olika former av anställningsstöd.

TEXT & FOTO ROLAND WIRSTEDT

På nationell nivå har Arbetsförmedlingen digitaliserats. I dag är det tänkt att både arbetsgivare och arbetstagare startar sitt sökande på Arbetsförmedlingens hemsida.

– Där har vi väldigt många tjänster för arbetsgivarna. Bland annat har vi något som heter rekryteringsguiden, som är ett stöd för att hitta bästa möjliga väg i sitt rekryteringsarbete, säger Natalie Makdessi Sonar, som är företagsrådgivare på Arbetsförmedlingen i Malmö.

På hemsidan kan arbetsgivaren få hjälp med hur man söker i kandidatbanken, utformar en effektiv annons eller hur man kan anordna en rekryteringsträff. Tycker man att det är svårt och krångligt kan man även i dag få hjälp av en företagsrådgivare som lotsar runt den sökande bland tjänsterna. Men den där personliga kontakten som fanns tidigare finns inte i samma utsträckning i dag.

Om den digitaliserade arbetsförmedlingen är nationell, så är arbetet med att få utrikesfödda i arbete mer regional och lokal.

Och det är med det sistnämnda som både Natalie Makdessi Sonar och hennes kollega Rose-Marie Gudmundsson, arbetsförmedlare, jobbar med.

– Vi samordnar och utvecklar lokala jobbspår tillsammans med Malmö stad. Och i alla våra uppdrag fokuserar vi på utrikesfödda, förklarar Rose-Marie Gudmundsson.

I arbetsgruppen, med namnet "Lokala Jobbspår", sitter förutom Rose-Marie och Natalie representanter från Malmö stad, SFI (Svenska för invandrare) och vuxenutbildningen.

För att man ska få till ett lokalt jobbspår är det några saker som måste vara på plats. Det måste finnas företag som är intresserade av att erbjuda praktikplatser, att det finns lämplig utbildning, att samverkan med kommunen är etablerad och att utbildningen vänder sig till utrikesfödda.

Hittills har Rose-Marie Gudmundsson och Natalie Makdessi Sonar skapat sådana jobbspår för köksbiträden, tågoperatörer och grafiska operatörer. Det sistnämnda skrev vi om i förra numret av Print & Packaging.

– När det gällde den grafiska branschen fanns det en färdig kommunal utbildning här i Malmö, som stod och blödde på grund av för få elever. Därför gick det snabbt att starta det grafiska jobbspåret, säger Rose-Marie Gudmundsson.

Just nu gallras kandidater ut till utbildningen som grafisk operatör. Totalt finns det 20 platser. Kursen startar efter jul.

Eftersom väldigt få av de nyanlända har någon professionell erfarenhet av grafisk verksamhet så har det inte varit aktuellt med att använda branschens eget valideringsverktyg "Grafisk grund".

Den finns inte heller med i Arbetsförmedlingens upphandling av valideringsverktyg. Förklaringen är helt enkelt att branschen har varit för liten för att komma med i Arbetsförmedlingens behovsanalyser.

– Det verktyg som vi använder heter yrkeskompetensbedömning. Det är en sorts validering light som vi kör tillsammans med företagen för att bedöma om en person är anställningsbar, förklarar Rose-Marie Gudmundsson.



Natalie Makdessi Sonar och Rose-Marie Gudmundsson står i Arbetsförmedlingens stora hall som tidigare var Malmös konserthus. Här arbetar i dag runt 500 personer.

Det som företagen lyfter fram i samband med rekryteringssamtalen är de sökandes personlighet. Att de inte har grafiskt yrkeskunnande eller kan svenska är inte det allra viktigaste.

– Viljan att lära sig, en positiv energi och allmänt tekniskt kunnande betyder mycket, säger Natalie Makdessi Sonar.

Rose-Marie Gudmundsson påpekar att den här målgruppen är kopplad till olika former av anställningsstöd.

– På vår hemsida finns alla stöden presenterade. Och vi hjälper självklart till, det ingår i vårt uppdrag att kunna erbjuda det.

"Arbetsförmedlingens och vår roll blir antagligen mer att koordinera, kontrollera och följa upp."

Vad som kommer att ske i detalj med Arbetsförmedlingen är det i dagsläget ingen som vet. Det man vet i stora drag är att arbetet med matchning och rekryteringsarbete ska läggas ut på privata aktörer.

Arbetsförmedlingens egen analys av framtiden, som presenterades i början av november, understryker vikten av en fortsatt digitalisering. Rapporten menar att det finns en stor grupp som klarar sitt arbetssökande på egen hand med digitalt stöd. De resurser som då frigörs kan satsas på dem som behöver insatserna mest.

– Arbetsförmedlingens och vår roll blir antagligen mer att koordinera, kontrollera och följa upp, säger Rose-Marie Gudmundsson och Natalie Makdessi Sonar nickar instämmande. ●

Kompetenspool med outnyttjad potential

Många arbetsgivare vet att Trygghetsfonden TSL erbjuder omställningsstöd för personer som sagts upp på grund av arbetsbrist. Färre känner till att TSL även kan vara en resurs i företagets rekryteringsarbete.



TEXT LEO HOLMGREN RECHT
FOTO EVA LINDBLAD

Arbetsgivare kontaktar oftast TSL i samband med varsel och uppsägningar, men är även välkomna att höra av sig vid behov av ny kompetens.

– Då lägger vi upp en platsannons i portalen som våra omställningsleverantörer använder så att de kan matcha behovet mot sina deltagare. Några företag gör detta redan idag men det finns en outnyttjad potential, säger **Caroline Söder, vd Trygghetsfonden TSL.**

Vad kan arbetsgivare göra för att underlätta matchningen?

– Det viktigaste är att vara tydlig med vilken kompetens som efterfrågas. Vad krävs för att jobba i den grafiska industrin? Numera har TSL möjlighet att förstärka deltagarnas kompetens genom kortare yrkesinriktade utbildnings- och valideringsinsatser om detta krävs för att få anställning hos en viss arbetsgivare. Insatserna behovsprövas och är vanligen upp till max 15 dagar på grund av a-kassareglerna, fortsätter Caroline Söder.

TSL har löpande kontakt med yrkesnämnderna i de anslutna branscherna för att hålla koll på rekryteringsbehovet och vilken kompetens som efterfrågas. Organisationen har ramavtal med omställningsleverantörer i samtliga län som hjälper jobbsökande i omställningsprogrammet med coaching, kompetenskartläggning, utbildning och validering.

Fler uppsägningar men stora lokala skillnader

Under de tre första kvartalen i år beviljades 9105 uppsagda personer hjälp till nytt jobb av Trygghetsfonden TSL, vilket är 18 procent fler än motsvarande period 2018. Ökningen accelererade under det tredje kvartalet, främst inom industrin följt av skogs- och träindustrin samt handeln. Det är dock stora geografiska skillnader, mest ökar antalet uppsagda i Örebro och Jönköpings län medan Norrland och Skåne går mot strömmen. Trots allt fler uppsagda är det fortfarande en god arbetsmarknad där 9 av 10 personer som får stöd av TSL har en ny sysselsättning inom ett år. Endast 4 procent är fortfarande arbetssökande ett år efter sin sista anställningsdag.

Vad krävs för en lyckad omställning?

– Bra planering, tydlig information och goda mänskliga processer. Varsel och uppsägningar innebär ofta en svår situation, då är omställningsstödet en trygghet både för företaget och den anställda, avslutar Caroline Söder. ●

Trygghetsfonden TSL är ett omställningsstöd som 70 000 arbetsgivare erbjuder 2 000 000 medarbetare. Stödet gäller hos alla privata arbetsgivare som har kollektivavtal med ett LO-förbund. Trygghetsfonden TSL bygger på ett avtal mellan Svenskt Näringsliv och LO. Läs mer på tsl.se, där finns bland annat en checklista för fack och företag vid varsel och uppsägningar.



Print Power tillbaka i nytt format

Genom att lyfta styrkan med print och sprida inspirerande exempel får Print Power fler att välja mediet som marknadsföringskanal. Efter en tids uppehåll välkomnar Grafiska Företagen varumärket tillbaka till den svenska marknaden.

TEXT PETER JOHANSON | FOTO HELÈNE GRYNFARB

Det är något speciellt med det. Vare sig ytan är finkornig eller slät och blank är den alltid mild mot huden. Välkomnande. Att känna det tunna bladet mellan fingrarna är ibland som att vara en del av de historier som berättas på det.

Papprets taktila egenskaper är lika inspi-



”Vi påminner om att tryck är en fantastisk läcker kanal att förmedla budskap i”.

Kaj Flick, Grafiska Företagen

rerande som effektiva. Print har förmågan att få läsaren att stanna upp, att uppmärksamma och inte minst att köpa. I dagens digitala reklamflöde uppfattas mediet dessutom både beständigt och lyxigt.

2009 startade Print Power, ett internationellt samarbete mellan grafiska industrins aktörer. Syftet var att lyfta papprets fördelar som marknadsföringsmedium. Under åren har de försett reklamindustrin med inspirerande och nytänkande tillämpningar tillsammans med siffror på mediets bevisade effekter.

Efter att varumärket de två senaste åren fokuserat på de största marknaderna i Europa (Tyskland, England och Frankrike) återupptas arbetet och Print Power kommer snart att synas i Sverige igen.

– Vi är den organisation i Sverige som kontinuerligt påminner om att tryck är en fantastisk läcker kanal att förmedla budskap i. Om inte vi gör det kommer ingen annan att göra det heller, säger Kaj Flick, ansvarig för branschföreningar och Grafiska Kammaren hos Grafiska Företagen.

– Vi tror på Print Power och tycker att det ska bli fantastisk spännande att följa, fortsätter han.

Återseendet sker i helt ny tappning. Den enda kopplingen till det ursprungliga formatet är logotypen. Formgivningen är ny och istället för i det tidigare magasinet kommuniceras



”Visionen är att inspirera och visa kraften i print”.

Jacob Isacson, The Store

innehållet denna gång i Instagram och Pinterest. Dessutom utgör innehållet till största del inspiration riktad till reklamvärldens kreatörer.

– Vår strategi är att nå ut till dem som arbetar vid sidan av beslutsfattarna. Vi tror nämligen att kreatörerna har ett stort inflytande på vilka kanaler som används i slutändan. Men vi kommer även kommunicera aktuella studier och mätningar på att print faktiskt ger effekt. För det finns jättemycket siffror på det, säger Jacob Isacson som själv är kreatör på The Store – byrån som hjälper Grafiska Företagen att producera innehållet till Print Power.

Att kommunicera prints fördelar uteslutande digitalt kan förefalla motsägelsefullt. Jacob menar dock att alla kanalval bör baseras på vad man kommunicerar och vad man hoppas uppnå med det.

– Visionen är att inspirera och visa kraften i print. Vi vill få följare och att det här ska växa rejält. En betydande del i det är att vara ”always on” och att aktivt integrera med följarna. Vi kommer att föra en dialog med våra följare, besvara frågor och ge tips och hjälpa till att hitta tryckerier för olika ändamål. Vi tror att Instagram och Pinterest är de bästa kanalerna för det, säger han.

För att Print Power ska ge största möjliga effekt hoppas både Kaj Flick och Jacob Isacson att medlemsföretagen vill engagera sig i kanalerna.

– Målsättningen är att inspirera folk att oftare använda print som en kanal för kommunikation. Ju fler som engagerar sig, desto större spridning kommer vi att få. Det vore fantastiskt om medlemmar ville höra av sig till kansliet med tips på spännande trycksaker som vi kan lyfta, säger Jacob Isacson. ●

Kan vi rädda en fungerande lönebildning?

varje avtalsrörelse brukar man säga att det aldrig varit svårare att bli överens. Och med rätta ska man ha respekt för vad en avtalsrörelse kan leda till. LOs avtalssekreterare, Torbjörn Johansson, liknande inledningen på Avtal 2020 med ett kosläpp. ”Ett antal personer från fack och arbetsgivare springer ystra runt, skuttar och hoppar. Det blir lite spretigt med alla deras utspel om lönenivåer och annat.”

Eftersom jag har läst boken Svenska Lanttraser blev jag lite orolig. I denna bok finns en beskrivning av diverse korsningsexperiment som gjordes för att återskapa uroxen som dog ut på 1620-talet. Experimenten fick snabbt resultat – men med ett utseende som mer påminde om den gamla uroxen kom också snabba beteendeförändringar. Och just där hittade jag den fotnot som jag mindes så väl:

”Möjligen finns dessa egenskaper vilande i de flesta nötkreatur. Varje kobonde kan intyga att kalvar som föds ute och får växa upp utan att hanteras av människor kan bli mycket svårhanterliga och aggressiva. Under första halvan av 1950-talet kom en större besättning SRB-kor i Kronobergs län att förvildas. Efter nästan ett och ett halvt år i frihet tvingades man skjuta de flesta. De uppförde sig som helt vilda djur. Liknande exempel finns från andra håll i världen.”

Om parterna på arbetsmarknaden kan förvildas lika snabbt vet vi inte. Men i de flesta länder är relationerna mellan arbetsmarknadens parter präglade av mycket mer aggressivitet och konflikter och mycket mindre av ett gemensamt ansvarstagande.

Den fungerande lönebildningen ska inte tas för given. Nu känns 70- och 80-talet, med konflikter och luft i lönekuvertet, långt borta. Och tiden före Saltsjöbadsavtalet, när Sverige

hade det högsta antalet konflikt dagar per anställd i världen, minns väl ingen.

Ju färre som minns, desto lättare är det att tro att en väl fungerande lönebildning kommer utan större ansträngningar.

Omvärlden är dessutom osäkrare än på länge. Konjunkturen har mattats av i Sverige. Det borde mötas med räntesänkningar, men räntan är redan negativ. I vilken utsträckning och hur finanspolitiken kan användas för att stimulera efterfrågan om konjunkturen vänder kraftigt nedåt kommer hamna mitt i förhandlingarna mellan regeringen och deras samarbetspartier.

Det politiska systemet har dessutom stora förhoppningar om vad partssystemet ska klara av.

En utredning om arbetsrätten ska presentera sina förslag i maj 2020 och dessa ska verkställas om inte parterna blir överens om något annat.

Arbetsförmedlingen genomgår en kraftig neddragning av resurserna och en stor omorganisering samtidigt som de rekryterar en ny GD. Detta i en situation med fler varsel och ökande arbetslöshet.

Vidare finns en EU-process om minimilöner som går helt på tvärs med hur vi organiserat arbetsmarknaden i Sverige. Här har parter och politik ett stort intresse av att tillsammans slå ett slag för att den bäst fungerande lönebildningsmodellen i Europa inte slås sönder.

Slutligen – till våren ska alla utsläppta kor in i båset igen – och de ska vara lagom nöjda med utfordringen under den kommande avtalsperioden. Desto mer de förvildas desto svårare kommer detta att bli och desto större risker för besvikelser.

Jag tror inte att det är omöjligt. Men det kommer kräva ansträngningar av alla parter.



Irene Wennemo, GD Medlingsinstitutet.

”I de flesta länder är relationerna mellan arbetsmarknadens parter präglade av mycket mer aggressivitet och konflikter och mycket mindre av ett gemensamt ansvarstagande”

Led bättre med individanpassat ledarskap

Hur bemöter du en person som inte vill eller förmår att samarbeta på arbetsplatsen? Ingen enkel fråga att besvara. En stor skara medlemmar träffades därför på höstens HR-nätverk på Clarion Hotell Arlanda för att prata om hur man hanterar olika personligheter ur ett HR-perspektiv.

TEXT & FOTO SOPHIE ÅHSBERG

► **Jakob Carlander**, legitimerad psykoterapeut, handledare och författare, gästföreläste under förmiddagen och menade att kognitiv eller fysisk oförmåga, rädsla och skam kan ligga till grund för personer som inte vill samarbeta. Det är ofta inte personligt betingat. Flera händelser som påfrestat individen kan på olika sätt orsaka att utrymmet för att hjälpa andra inte existerar och en överreaktion kan då utlösas.

– Som arbetsgivare finns en rad saker att reflektera kring för att möta personen. Hur jag bemöter mina anställda vid omorganisation, nya krav eller ovälkomna besked som kan upplevas prövande och obehagliga för mottagaren. Informationen kan resultera i att mottagaren hamnar i en psykisk kris, menar Jakob Carlander.

Som chef är det oftast du som kan hitta en väg framåt för personen eftersom det är du som sitter inne på informationen. Ett gott råd från Jakob är att inte generalisera och sätta in personen i ett fack under ett samtal. Be att få återkomma om några dagar och var generös inför personens reaktion och behov av tid för att smälta informationen.



”En svalkande likgiltighet är ett förhållningssätt att lägga på minnet”.

Jakob Carlander, leg psykoterapeut.

Var saklig och problematisera

När du blir attackerad i ett samtal gör du rätt i att problematisera och bolla tillbaka frågor till personen som ”Hur tänker du nu?”. Du har ingen skyldighet att bevisa motsatsen utan det är den andre som ska bearbeta sina egna tankar. En person kan vara missnöjd med dig utan att du låter dig bli en krok som den andre kan



hänga upp sin bitterhet och aggressivitet på.

– Blir en person mer och mer aggressiv och kräver svar ju längre in i ett samtal ni kommer hanterar du det bäst genom att fortsätta hålla en god vänlig ton och inte dras med i egna affekter. Då tappar du kontrollen och låter känslorna ta över, förklarar Jakob.

– Håll dig till faktspråk och ta inte emot personliga anklagelser. En svalkande likgiltighet är ett förhållningssätt att lägga på minnet i sådana här situationer. Avbryt samtal som sparat ur och låt inte den andre diktera villkor för nya möten. Det är att ta scenen ifrån personen, fortsätter Jakob.

Validera den andres uppfattning

Kommer du inte vidare i samtalet med personen och behöver avbryta kan du ha 3 gånger som ett motto.

– Validera istället för att argumentera och tillåt den andra att ha sin egna uppfattning. Bekräfta att hen har rätt till en egen uppfattning och ge ditt svar med belägg i tex styrelsebeslut eller lag utan förklaring och lösning. På det sättet ger du den andre utrymme att sluta leta lösning och tänka själv. Sälj inte in dina argument med förhoppning om att personen

ska acceptera. Det kommer inte att hända, säger Jakob.

Fallgropar

En vanlig fallgrop när man ska hantera aggressiva personligheter är att man försöker höja hela arbetsplatsen med värdegrundarbete, istället för att hantera den specifika personen. Det händer också att arbetsgivare anlitar externa handledare som ska lösa ett problem mellan två personer likt parterapi, vilket inte heller är rätt angreppssätt för att hantera personen.

Uppsägning av personliga skäl

Slutligen gick Grafiska Företagens chefsjurist Bengt Johansson igenom saklig grund för uppsägning av personliga skäl. Saklig grund är en helhetsbedömning där både arbetsgivarens och arbetstagares handlingar blir bedömda.

Ska arbetsgivaren lägga sig i alla konflikter? Nej, var svaret från Bengt. Arbetstagarna har också ett stort ansvar för att samarbeta på arbetsplatsen. Arbetsgivaren har åberopsbördan och bevisbördan i domstol. Exempel på saklig grund för uppsägning/avsked är arbetsvägran, konkurrerande verksamhet eller yppande av företagshemlighet. ◉

”Hur lång är uppsägningstiden?”



I 3 § p. 1 i anställningsskyddslagen står det att en arbetstagar som byter anställning genom att övergå från en arbetsgivare till en annan i den senare anställningen får tillgodoräkna sig också anställningstiden i den förra, om arbetsgivarna vid tidpunkten för övergången tillhör samma koncern. Är detta en ömsesidig bestämmelse, dvs gäller bestämmelsen även om det är medarbetaren som säger upp sig?

Av kollektivavtalet för tjänstemän följer att;

- om anställningstiden är kortare än 3 år så har tjänstemannen 1 månads uppsägningstid
- om anställningstiden är mellan 3 till 6 år så har tjänstemannen 2 månaders uppsägningstid
- om anställningstiden är över 6 år gäller en uppsägningstid om 3 månader.

Notera dock att arbetsgivarna vid tidpunkten för övergången från det ena bolaget till det andra måste tillhöra samma koncern för att ovanstående regel ska bli tillämplig. Om den tidigare arbetsgivaren inte tillhörde samma företagsgrupp när medarbetaren bytte anställning, utan först senare blir en del av koncernen ska anställningstiden hänförlig till den förra arbetsgivaren inte beaktas.



Svaret är beroende av om det handlar om en arbetare eller en tjänsteman. Om en arbetare säger upp sig behöver denna bara iakttä en månads uppsägningstid. Detta följer av kollektivavtalet för arbetare och gäller oaktat längden på arbetarens anställningstid i bolaget. Avvikelse kan dock förekomma i enskilda anställningsavtal där en längre ömsesidig uppsägningstid kan gälla för både arbetsgivaren och arbetstagaren.

Om däremot en tjänsteman säger upp sig är uppsägningstidens längd, som huvudregel, beroende av hur lång anställningstid denne har i bolaget.

Avvikelse kan dock förekomma i enskilda anställningsavtal där en längre ömsesidig uppsägningstid kan gälla för både arbetsgivaren och arbetstagaren.

Vid beräkning av en tjänstemans anställningstid i bolaget gäller 3 § p. 1 anställningsskyddslagen. Detta betyder att den sammanlagda anställningstiden för alla anställningar i koncernen ska ligga till grund för beräkning av längden på uppsägningstiden. Detsamma gäller om anställningen övergår till en ny arbetsgivare i samband med en verksamhetsövergång enligt 3 § p. 2 anställningsskyddslagen.

Har du som arbetsgivare frågor eller funderingar som berör dina anställda? Ring vår arbetsgivarjour på 08-762 79 70. Jouren är öppen för alla medlemmar vardagar mellan 8:30–16:30. Det går också bra att maila till info@grafiska.se.



Bengt Johansson, chefsjurist på Grafiska Företagen svarar på dina frågor.

► Förmåner som underlättar vardagen för dig som är medlem i Grafiska Företagen

Företagsförsäkring för dina behov

► **Vem vill inte ha** en försäkring anpassad till det egna företaget? Tillsammans med våra medlemsföretag har vi i samarbete med Arctic utvecklat en företagsförsäkring som är anpassad till de speciella förhållanden som ett grafiskt företag har. Försäkringen kan enbart tecknas av medlemsföretag i Grafiska Företagen. Eftersom det rör sig om en gruppförsäkring kan Arctic i de allra flesta fall erbjuda en betydligt lägre försäkringspremie än om du själv skulle teckna motsvarande försäkring. Grafiska Företagens företagsförsäkring erbjuder en bra trygghet som bas för din verksamhet.

Försäkringen innehåller

- Egendomsförsäkring
- Brand-, vatten- och inbrottsförsäkring
- Avbrottsförsäkring
- Omarbetsförsäkring
- Maskin- och maskinavbrottsförsäkring
- Ansvars-, förmögenhetsbrotts- och rättsskyddsförsäkring
- Lyft- och transportförsäkring
- Tjänstereseförsäkring
- Tilläggsförsäkringar

Läs mer om försäkringen på grafiska.se/foretagsforsakring

En timmes kostnadsfri juridisk rådgivning

► **Flera av Grafiska Företagens** medlemsföretag behöver assistans med löpande rådgivning och stöd i affärsjuridiska frågor som uppkommer i den dagliga verksamheten. En del av vår medlemservice är att erbjuda er tillgång till affärsjuridisk rådgivning av god kvalitet till konkurrenskraftiga villkor. Därför har vi slutit ett ramavtal med advokatfirman Walthon Advokater. Genom avtalet erbjuds medlemsföretagen en timmes kostnadsfri juridisk rådgivning och därefter 20 procent rabatt på arvodet. Walthon Advokater är en affärsjuridisk advokatbyrå med specialistkompetens inom bland annat avtalsrätt, bolagsrätt, entreprenadrätt, tvistlösning och offentlig upphandling.

Kontaktpersoner:

Madeleine Sifvert
madeleine.sifvert@walthon.se, 070-716 67 03

Henrik Sjögren
henrik.sjogren@walthon.se, 073-926 25 58

Jonas Jonsson
jonas.jonsson@walthon.se, 070-718 78 02

För mer information om Walthon Advokater och våra kontaktpersoner, besök walthon.se/medarbetare

Förmånligare fordonsförsäkring

► **Tillsammans med vår** försäkringsförelare Arctic har vi förhandlat fram en ännu bättre fordonsförsäkring för företagsägda fordon för våra medlemmar. Avtalet innebär att vår fordonsförsäkring sänker er nuvarande premie med 10%. Försäkringsbolaget är Protector och du erbjuds samma omfattning och till samma självrisiker som du har idag, men till en lägre premie*. Alla kommer med andra ord att bli erbjuden en sänkning oavsett vilket försäkringsbolag man har idag*. Förutom att du spar pengar får du dessutom fria mil så du behöver aldrig oroa dig för att vara underförsäkrad. Erbjudandet gäller personbil, lätt lastbil, släp och truck.

För att ta del av erbjudandet hämtar du en offertfullmakt på arctic.se/fordon och skickar den per post eller elektroniskt till Arctic.

*Om du har haft många och dyra skador kan den offererade premien avvika från 10 procent. Det krävs en UC. Om du redan har en fordonsförsäkring som ligger i Protector kan du inte ta del av erbjudandet.

Grafiska Företagen är bransch- och arbetsgivarorganisationen för den grafiska industrin.
grafiska.se

grafiska
FÖRETAGEN

Two Sides är ett globalt initiativ som sprider fakta om pappret som hållbart medium i en klimat-medveten tid. I ett förnyat samarbete med Grafiska Företagen har våra medlemsföretag möjlighet att nyttja deras informationsmaterial för att stärka såväl marknadsföring som stoltheten för råvaran vi arbetar med.

TEXT PETER JOHANSSON | FOTO TWO SIDES

HÅLLBART PAPPER LYFTER

– tack vare förnyat samarbete med Two Sides

Print- och pappersindustrin är världsledande när det kommer till hållbara material, förnybar energi och återvinning. Vid sidan av kritiska plastnivåer i haven och bristande e-avfallshantering växer både de europeiska skogarna och andelen papper som återvinns i Europa. När ansvarsfulla och certifierade papperskällor används, är därför papper det mest hållbara kommunikationsmedlet idag.

Two Sides är ett initiativ med målet att sprida kunskapen om pappret som klimatsmart medium. Initiativet startade i England 2008 av företag som representerar hela den grafiska industrins värdekedja. Med förgreningar i bland annat Brasilien, Australien, Sydafrika och Norden når de ut på både lokala och globala marknader.

– Vi uppstod som en motkraft till alla myter kring pappersanvändningen. När man läste undersökningar om hur papper används, hur mycket som återvinns och hur mycket klimatpåverkan det har så såg man att det fanns en ganska stor diskrepans mellan hur folk uppfattade pappret och hur det faktiskt var, säger Magnus Thorkildsen från Two Sides Norden.

På webbplatsen Nordic.twosides.info finns infoblad, broschyrer och rörligt material med fakta om papprets hållbara fördelar. Innehållet slår hål på myten om att pappret är en klimatbov. Magnus Thorkildsen uppmanar alla som har en

roll i industrin uppmanas till att både bidra och dra nytta av materialet. På så vis bidrar fler till att sprida kunskapen.

– Two Sides är en kollektiv insats där vi hjälper till att producera innehåll och våra partners hjälper till att sprida det. Det här är ingenting vi kan klara själva, vi behöver så många aktörer som möjligt med oss, säger han.

Grafiska Företagen har tidigare varit en av dessa och i ett förnyat samarbete tar vi gemensam kraft igen. Grafiskas position på den svenska marknaden och våra medlemsföretag delaktighet har all potential att utgöra en stark stötesten för Two Sides.

– Vår effekt är svår att mäta, men vid varje uppföljning av hur vi européer uppfattar pappret ser vi att inställningen till mediet blir mer och mer positiv. Fler vet att skogarna faktiskt växer och allt fler återvinner, säger Magnus Thorkildsen.

Samtidigt kan våra medlemsföretag dra nytta av Two Sides material i sin marknadsföring.

– Man kan använda innehållet på två sätt. I sin marknadsföring mot sina slutkunder, till exempel på säljmöten, på sin webbplats eller i sina sociala flöden. Eller internt för att boosta självkänslan kring pappret. Blir du Two Sides-partner får du materialet med företagets egen profil. Du får även din logga på vår partner-site och magasinet The Page hem i posten.

Two Sides lyfter papper som hållbart kommunikationsmedel och slår hål på myten om papper som miljöbov. Materialet de tar fram är fritt att använda för marknadsföring och finns att ladda ned på Nordic.twosides.info.



Två gånger på 20 år har hennes ärenden hamnat i domstol. Alla andra fall har lösts i förhandlingar.

Av detta ligger det nära till hands att dra slutsatsen att **Christina Villa** är en skicklig förhandlare, men själv menar hon blygsamt att det kan vara tillfälligheter.

TEXT ROLAND WIRSTEDT | FOTO SÖREN ANDERSSON

TJUGO ÅR SOM FÖRHANDLARE:

”Viktigt att vara en god lyssnare”

– **Det beror väldigt** mycket på vilken sorts ärenden du arbetar med. Där spelar slumpen en roll. Sedan undviker tvistande parter i allmänhet att gå till domstol. Man försöker i stället hitta en lösning som båda kan leva med, säger Christina Villa, som är förhandlare på Grafiska Företagen.

När det gäller de två ärendena som hittills gått till domstol under hennes långa förhandlarkarriär kan man sammanfatta det som att ett fall slutade oavgjort och det andra med vinst.

På frågan vilka egenskaper en duktig förhandlare ska besitta säger hon att det gäller att vara en god lyssnare och att vara försiktig i sitt tal.

– Man ska naturligtvis ge svar på tal, men inte säga vad som helst. Vara lite smidig kanske. Det gäller att lyssna och att sedan agera på det man hör, säger Christina Villa.

Många tänker kanske att är man förhandlare så är man jurist eller ekonom, men Christina Villa är samhällsvetare med en kandidatexamen från Lunds universitet.

Hon kom dock tidigt in i förhandlarrollen, men på ett ganska ovanligt sätt. Christina Villa arbetade som uppköpare åt dåvarande ÖCB, Överstyrelsen för civil beredskap, där hon ansvarade för att se till att det fanns tillräcklig produktionskapacitet för plast- och gummitillverkning i händelse av kris och krig.

– Jag åkte runt och förhandlade med företagens direktörer om priset på beredskapslagring av exempelvis formar för tillverkning av alltifrån o-ringar till gummidäck. Ett jobb som inte finns längre, men det var ganska roligt, säger Christina Villa.

Förutom att förhandla innebär hennes arbete att vara rådgivare åt personer i medlemsföreta-

gens ledningsgrupper, som Vd:ar, HR-chefer, plats- och produktionschefer.

– Det kan vara hur man ska agera när en medarbetare missköter sig, eller hur får vi lägga arbetstiderna? Hur gör man vid arbetsbrist när man måste säga upp personal?

Christina Villa tycker inte att det är någon enskild fråga som sticker ut, utan problemen som kommer upp berör hela spannet av arbetsrättsliga frågor.

Hon gillar omväxlingen mellan att sitta i förhandlingar, hålla på med rådgivning eller att hålla i utbildningar och jobba övergripande med pensions- och försäkringsfrågor.

”Det gäller att lyssna och att sedan agera på det man hör.”

– Det är roligt att komma ut till ett företag och förhandla, men det är lika roligt att sitta i telefon här på kontoret och hjälpa företagen i deras vardag, säger Christina Villa, som reser en hel del i såväl regionen som i hela landet.

Christina Villa började sin förhandlarbana på den fackliga sidan hos Sveriges Ingenjörer.

Efter nio år tyckte hon att det räckte och ville hon byta sida och försöka påverka och hjälpa företagen att göra rätt och hitta bra lösningar. Hon fick jobb hos Fastigo, fastighetsbranschens arbetsgivarorganisation.

– Efter drygt fyra år på Fastigo fick jag frågan från Grafiska Företagen. Jag tyckte att det lät som en spännande bransch med tidskrifter, böcker, förpackningar och andra trycksaker och tackade ja, berättar Christina Villa.



Christina Villa

Förhandlare

☎ 08-762 68 28

✉ christina.villa@grafiska.se

13 SNABBA FRÅGOR:

Ålder: 56 år.

Från: Linköping, men har flyttat runt i landet. Bott flera år i Skåne, där hon tog studenten i Ängelholm och sedan läste på Lunds Universitetet.

Bor: Älvsjö, Stockholms kommun.

Familj: Man och två vuxna barn.

Drömjobb som barn: Det första arbete som jag minns att jag ville bli var barnmorska.

Första jobbet: Allra första jobbet var som barnflicka, men det första ”riktigt jobbet” var som ekonom på ett mindre bolag.

Gör jag helst på fritiden: Ute mycket i naturen. Älskar att resa, gärna till Medelhavet och helst till en strand nära en stad.

Gör mig glad: Vänliga och positiva människor.

Gör mig arg: Översitteri och arrogans.

Viktigast 2020 för mig personligen: Att mina nära och kära ska hålla sig friska och må bra.

Så tar jag mig till jobbet: Åker pendeltåget, när jag inte ska ut till något företag, för då blir det oftast bilen.

Favoriträtt: Jag gillar allt med skaldjur.

Husdjur: En schäfer som heter Seven, som brukar hänga med på långa skogs promenader.

finfa

En del av Svenskt Näringsliv

Vi hjälper arbetsgivare att ha koll på kollektivavtalade försäkringar.

www.finfa.se | 010-45 53 800

GÖR DIN
KURSANMÄLAN
PÅ GRAFISKA.SE

Vårt kursutbud våren 2020

FÖRHANDLINGSTEKNIK

Kursen syftar till att förbättra deltagarnas förhandlingsbeteende och förhandlingsteknik. Kursen inkluderar praktiska moment som MBL-förhandlingar och tvisteförhandlingar.

Plats: Stockholm, Näringslivets Hus, Storgatan 19
Pris: 8 000 kr exkl. moms
Startar: 20 april 2020, kl 10.00
Slutar: 21 april 2020, kl 16.00

LEDARSKAP I FÖRÄNDRING – ÄR DU REDO?

Vi erbjuder en ledarskapsutbildning för dig som varit mellanchefer och ledare i minst fem år och som vill fortsätta att utvecklas som chef och ledare.

Att vara chef i dag innebär att kunna hantera snabba förändringar och samtidigt ha ett långsiktigt och hållbart perspektiv på sitt ledarskap. Denna utbildning vänder sig till dig som vill utveckla ditt ledarskap till nästa nivå och få redskap att möta utmaningarna i ledarskapet.

Arbetar du på ett litet företag sitter du förmodligen i ledningsgruppen eller är vd i företaget.

Utbildningen pågår under sex månader och innehåller totalt sex kursdagar.

Dag 1 är en introduktion och en förberedelse inför programmet.

Utbildningen genomförs under följande datum:
3 mars 2020 – Introduktionsdag
4 mars 2020 – Chefsintroduktion (telefonmöte)
1–2 april 2020 – Workshop 1
11–12 juni 2020 – Workshop 2
17–18 sept 2020 – Uppföljningsdag med diplomeringsmiddag.

Plats: Arlanda/Hjortviken
Konferens i **Göteborg**
Pris: 26 500 kr exkl. moms
Startar: 3 mars 2020, kl 10.00
Slutar: 3 mars 2020, kl 15.00

NY SOM LEDARE

En kurs för dig som är ganska ny i ledar-/chefsrollen eller har liten erfarenhet av att utveckla en grupp. Få ett tydligare och mer effektivt ledarskap.

Plats: Bromma, Åkeshofs Slott, Åkeshovs gårdsväg 11
Pris: 6 500 kr exkl. moms
Startar: 11 mars 2020, kl 10.00
Slutar: 12 mars 2020, kl 16.00

ARBETSMILJÖ

SKYDDSNÄTET

Syftet med Skyddsnetet är att dela erfarenheter, få information om nyheter och ändringar inom arbetsmiljöområdet samt praktiska tips. Nätverket vänder sig till dig som jobbar med arbetsmiljö, säkerhet och hälsa och har ett övergripande ansvar för genomförande och upprättande av riskbedömning-

ar och rutiner samt allt annat som ingår i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Skyddsnetet är ett gemensamt nätverk för Grafiska Företagen och Trä- och Möbelföretagen.

Plats: Digitalt möte via Teams
Startar: 26 mars 2019, kl 10.00
Slutar: 26 mars 2019, kl 11:30

ARBETSPLATSOLYCKOR

SÄKERHETSDAG FÖR CHEFER OCH SKYDDSOMBUD

Plötsligt så sker den där arbetsplatsolyckan som ingen vill råka ut för, varken den anställda eller du som ansvarig för säkerheten på ditt företag. Men, det går att undvika med hjälp av effektiva metoder och säkerhetsrutiner. Välkommen till en säkerhetsdag för chefer och skyddsombud.

Plats: Stockholm, S:t Eriksgatan 26, hos Ledarna
Pris: Kostnadsfritt men med en no-show avgift på 500 kr.
Startar: 21 januari 2020, kl 10.00
Slutar: 21 januari 2020, kl 14.00

ARBETSMILJÖ OCH ARBETSRÄTT

Kurserna innehåller genomgång av arbetsmiljöfrågor kopplade till arbetsgivarens ansvar och viktiga arbetsrättsliga lagregler.

Plats: Malmö, Svenskt Näringsliv, Navigationsgatan 1 A
Pris: 2 750 kr exkl. moms/deltagare och dag
Startar: 2 juni 2020, kl 08.30
Slutar: 3 juni 2020, kl 16.00