

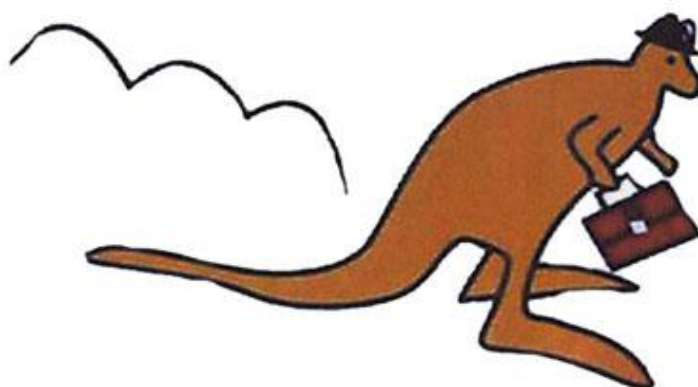
HR och Ledarskap

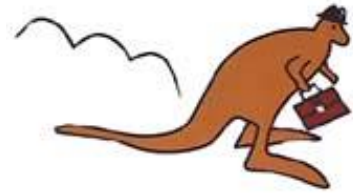
Inspiration och Kunskap

från

Pia Juhlin Åstrand

Korta Jobb





Inspiration och Kunskap

Funderar du på hur du kan få arbetsplatsens möten att bli mer effektiva, över HR-avdelningens framtida utveckling eller på hur cheferna kan bli bättre på att leda medarbetare på distans? Eller grunnar du på någon annan aktuell utmaning inom områdena HR eller Ledarskap? Då behöver du inte leta längre – du har hittat rätt! I den här broschyren presenteras inspirerande föreläsningar och nyttig utbildning som direkt kan bidra till att utveckla just din arbetsplats.

Jag är en erfaren HR-generalist, ledare, författare, konsult, utredare, utvärderare och pedagog som brinner för att utveckla verksamheter och medarbetare. Att jobba smart och kundnära för att åstadkomma största möjliga nytta för mina kunder är viktigt för mig. Tydlighet, ärlighet, kommunikation och dialog är några av mina ledord och jag strävar alltid efter att det jag gör ska ge varaktiga intryck – ett par sätt att åstadkomma det är personlighet och humor.

På de följande sidorna beskriver jag de utbildningar och föreläsningar jag kan erbjuda, hur jag arbetar och varför just du ska anlita just mig.

Trevlig läsning!

Pia Juhlin Åstrand

”Att prata inspirerande om vardagen är inte lätt men Pia gjorde det och lyfte hela gruppen på en gång!”

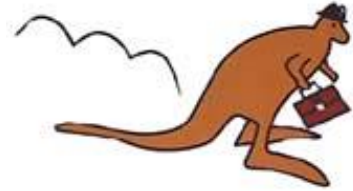
(Bengt Kjellson, Chef för division Inskrivning, Lantmäteriet)

”Pia både uppmuntrar och inspirerar i arbetet med personalekonomiska nyckeltal. Hon föreläser med en stor portion humor som bygger upp ett genuint intresse hos oss som lyssnar!”

(Tina Ekström, Försäljningschef, Nyckeltalsinstitutet)

”När Pia framträder inför en publik gör hon det på ett sätt som både fånglar och gör innehållet levande.”

(Bengt Larsson, Utvecklingschef, Stockholms Läns Äldrecentrum)



Tema HR: Så lyckas du med köp av HR-konsult

Har du någonsin känt dig missnöjd efter att du anlitat konsult inom HR-området? Blev konsultinsatsen dyrare än du tänkt dig eller tog den längre tid än planerat? Kanske har du till och med tänkt "Det här hade jag gjort lika bra, eller bättre, själv?". Då kan du ha nytta av en föreläsning på temat "Mot samma mål – så lyckas du med köp av HR-konsult".

Innehållet

Innehållet bygger till stor del på boken "Mot samma mål – så lyckas du med köp av HR-konsult" som jag skrev år 2006 (Thomson Fakta). Det exakta upplägget skräddarsyr jag för behoven på just din arbetsplats men innehållet kan till exempel vara:

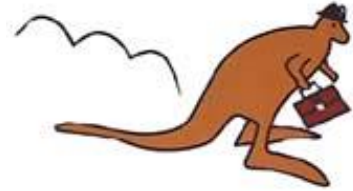
- Då är det lämpligt att anlita konsult – och då är det inte lämpligt.
- Uppdragsbeskrivningen, priset och avtalet.
- Olika slags konsulter.
- Att hitta och välja rätt konsult.
- Konsulten och du – vägen mot målet.
- När det inte fungerar, hantera besvärliga konsulter.
- Dra nytta av konsultinsatsen.
- När konsulten har gått hem.

Resultatet

Med hjälp av den nya kunskap du får kommer dina köp av konsulttjänster inom HR-området att bli mer lyckosamma. Du kommer att i högre utsträckning välja rätt konsult och han/hon kommer att göra ett bättre jobb där resultaten verkligen kommer till nytta.

Genomförandet

Målgruppen för temat "Så lyckas du med köp av HR-konsult" är alla som någon gång köper sådana tjänster det vill säga vanligen medarbetare inom HR eller linjechefer. Temat kan genomföras som en föreläsning eller i seminarieform för mindre grupper. Det är också möjligt att fördela innehållet och fördjupa det så att det lämpar sig för flera träffar i till exempel en arbetsgrupp. Jag kan även erbjuda löpande stöd ges till köpare av konsulttjänster inom HR-området.



Tema HR: Konsultativ HR

HR-funktionens uppgift är att stötta linjeverksamheten och dess chefer och medarbetare. Det innebär ibland att vara strategisk och ta initiativ till och implementera nya modeller och metoder och andra gånger att mera handfast stötta cheferna i operativa personalfrågor. I båda fallen krävs ett konsultativt arbetssätt och det är precis vad det här temat handlar om.

Innehållet

Innehållet skräddarsyr jag för behoven på just din arbetsplats men det kan till exempel vara:

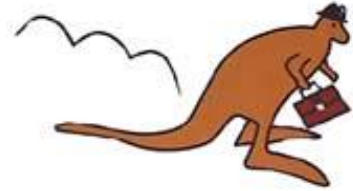
- Interna och externa konsulter – vad är skillnaden?
- Att verka som internkonsult.
- Konsultrollens innebörd.
- Ett konsultativt arbetssätt – teori och praktiska verktyg.
- Att få, ta emot och formulera ett uppdrag.
- Ansvarsfördelning mellan uppdragsgivare och internkonsult.
- Internkonsulter i konkurrens med varandra och med andra.

Resultatet

Med ökad kunskap om konsultrollen och om konsultativa arbetssätt kan du bättre stödja linjeverksamheten. Det ger inte bara ett effektivare HR-arbete utan också nöjdare chefer och medarbetare. Ditt arbete kommer helt enkelt att få större genomslag.

Genomförandet

Temat "Konsultativ HR" kan genomföras som en föreläsning eller i seminarieform för mindre grupper. Lämplig målgrupp är i första hand medarbetare inom HR-området som i sitt arbete ska verka som internkonsulter men även chefer som anlitar HR kan vara lämpliga deltagare. Det är också möjligt att fördela innehållet och fördjupa det så att det lämpar sig för flera träffar i till exempel en arbetsgrupp. Om så önskas kan även löpande stöd ges internkonsulter.



Tema HR: 10 utmaningar för HR

Tycker du att det är svårt att hänga med i allt som händer? Känns det som om du stressat försöker hänga på de senaste HR-trenderna istället för att själv ta rodret och göra dina egna vägval? Om du anlitar mig för ett föredrag på det här temat får du inspiration till att arbeta strategiskt med HR och konkreta tips om vilka alternativ du kan överväga.

Innehållet

Eftersom jag ständigt följer trender och utveckling inom HR-området kommer innehållet att vara dagsaktuellt, det är alltså en färskvara! En del ämnen är kanske välbekanta men fortfarande aktuella, andra nya och inte lika kända. När detta skrives (april år 2011) tänker jag mig dock att följande skulle kunna ingå:

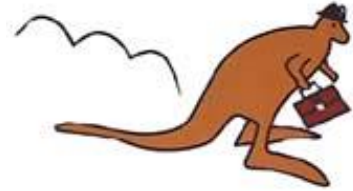
- HR och kommunikation – utmaningar och möjligheter.
- Värdegrundsarbete i en flexibel organisation.
- Därför måste HR stötta cheferna bättre.
- Verksamhetsanpassad HR.
- Konsultativt arbets sätt för HR.
- Age Management – har vi nått ända fram?
- Är kejsaren naken? Att våga lägga ner misslyckade satsningar.
- Är HR:s interna arbete effektivt?

Resultatet

Genom att möta och pröva nya tankar får HR-arbetet en vitamininjektion som inspirerar och som kan leda till förnyelse. Möjligheterna finns där – resultatet avgör du!

Genomförandet

Också temat "10 utmaningar för HR" kan genomföras som föreläsning eller i seminarieform och lämplig målgrupp är personer som arbetar inom HR-området. Det är även i detta fall möjligt att fördela innehållet och fördjupa det så att det lämpar sig för flera träffar på till exempel personalavdelningen.



Tema HR: Uppföljning och utvärdering

En del tycker att uppföljning är tråkigt och meningslöst - varför ägna sig åt det när förändringstakten ändå är så hög att gamla kunskaper snabbt bli inaktuella? Jag tycker precis tvärtom! Genom att lära av tidigare erfarenheter blir vi bättre rustade inför framtiden. Varför inte pröva?

Innehållet

Innehållet skräddarsyr jag för behoven på just din arbetsplats men det kan till exempel vara:

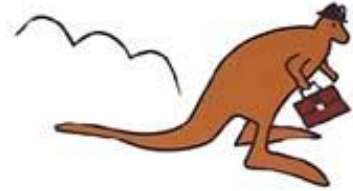
- Att följa upp och utvärdera HR-funktionen internt.
- Att följa upp och utvärdera personalarbetet.
- Så kommer resultaten till nytta.
- Personalekonomi och nyckeltal – mossigt eller värdefullt?
- Löpande utvärdering – så gör man och därför är det smart.
- Att använda enkätverktyg, för- och nackdelar.
- Ansvar för uppföljning och utvärdering.
- Målformulering, svårt men viktigt.
- Att anlita konsulter för utvärdering och uppföljning.

Resultatet

Ny kunskap om varför det är bra med uppföljning och utvärdering leder till ett ökat intresse för området. Med de konkreta tips du får kan du snabbt utveckla arbetet med uppföljning och utvärdering på just din arbetsplats.

Genomförandet

Målgruppen för temat "Uppföljning och utvärdering" är personer inom HR eller andra som vill utveckla förmågan att arbeta med uppföljning och utvärdering av personalarbetet. Det kan genomföras som en föreläsning för många eller i seminarieform för mindre grupper. Det är också möjligt att fördela innehållet och fördjupa det så att det lämpar sig för flera träffar på till exempel personalavdelningen.



Tema Ledarskap: Att leda flexibla organisationer

Om din arbetsplats har många inhyrda, konsulter och visstidsanställda eller om många medarbetare arbetar på distans alternativt finns utspridda på flera geografiska platser kan man säga att den är en flexibel organisation. Detta ställer särskilda krav på cheferna och i det här temat delar jag med mig om aktuell kunskap om vad det innebär och ger konkreta tips om hur ledarskapet kan utövas praktiskt.

Innehållet

Innehållet skräddarsyr jag för behoven på just din arbetsplats men det kan till exempel vara:

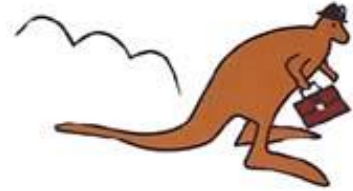
- Så kan en flexibel organisation se ut.
- Skillnader mellan konventionellt och flexibelt ledarskap.
- Att leda på distans – utmaningar och möjligheter.
- Att leda medarbetare som har en annan arbetsgivare.
- Skapa teamkänsla i flexibla grupper.
- Problemlösning i flexibla organisationer.
- Praktiska verktyg.
- När chefen själv är flexibel.

Resultatet

Cheferna på arbetsplatsen kommer att få nya kunskaper om vad det innebär att vara ledare i en flexibel organisation. De får också konkreta verktyg och praktiska tips om hur de kan utöva sitt ledarskap. Resultatet blir en effektivare organisation med mer nöjda medarbetare och chefer.

Genomförandet

Målgrupp för temat "Att leda flexibla organisationer" är chefer som utövar eller i framtiden ska utöva sitt ledarskap i en flexibel organisation. Även medarbetare i flexibla organisationer kan ha nytta av temat. Det kan genomföras som en föreläsning för många eller i seminarieform för mindre grupper. Det är också möjligt att fördela innehållet och fördjupa det så att det lämpar sig för flera träffar i till exempel en ledningsgrupp. Om så önskas kan även löpande stöd ges till chefer/ledare och till medarbetare.



Tema Ledarskap: Att leda på distans

Temat "Att leda på distans" ägnas specifikt åt de utmaningar som möter chefer vars medarbetare till vardags arbetar på olika geografiska platser. Jag delar med mig av aktuell kunskap om vad det innebär och ger konkreta tips om hur ledarskapet på distans kan utövas praktiskt.

Innehållet

Innehållet skräddarsyr jag för behoven på just din arbetsplats men det kan till exempel vara:

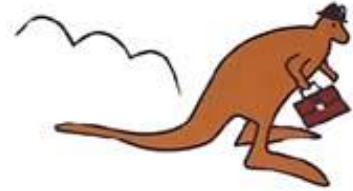
- För och nackdelar med en geografiskt spridd organisation.
- Skillnader mellan konventionellt ledarskap och ledarskap på distans.
- Att leda på distans – utmaningar och möjligheter.
- Tekniska lösningar för distanschefen.
- Skapa teamkänsla i geografiskt spridda grupper.
- Problemlösning i distansorganisationer.
- Praktiska verktyg.
- På resande fot.

Resultatet

Cheferna på arbetsplatsen kommer att få nya kunskaper om vad det innebär att vara ledare för medarbetare som befinner sig på olika platser. De får också konkreta verktyg och praktiska tips om hur de kan utöva sitt ledarskap. Resultatet blir en effektivare organisation med mer nöjda medarbetare och chefer.

Genomförandet

Temat "Att leda flexibla organisationer" lämpar sig alltså för chefer som idag eller framöver kommer att utöva sitt ledarskap på distans. Dessutom kan man tänka sig insatser för hela arbetsgrupper – även medarbetarna kan behöva ökad kunskap om vad det innebär att arbeta i en distansorganisation. Temat kan genomföras som en föreläsning för många eller i seminarieform. Det är också möjligt att fördela innehållet och fördjupa det så att det lämpar sig för flera träffar i till exempel en ledningsgrupp. Om så önskas kan även löpande stöd ges till chefer/ledare och till medarbetare.



Tema Ledarskap: Kommunikation för chefer

Många chefer är välutbildade specialister inom sitt område och kompetenta ledare. Däremot är det – trots att det är så viktigt - få chefer som har fått någon särskild träning inom kommunikationsområdet. Som chef ställs det stora krav på god muntlig och skriftlig kommunikation i olika slags situationer – hålla ett inspirerande tal på avdelningens kick off, skriva ett inlägg på organisationens blogg, genomföra ett svårt samtal med en arg medarbetare eller skriva en informationstext om de kommande lönesamtalen till alla medarbetare. Vill du hjälpa cheferna att klara kommunikationen bättre är det här ett tema som passar!

Innehållet

Innehållet skräddarsyr jag för behoven på just din arbetsplats men det kan till exempel vara:

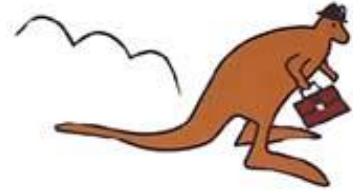
- Grundläggande kommunikationsteori.
- Kommunikationens två aktörer – sändare och mottare.
- Skriftlig kommunikation – syfte, form och resultat.
- Att hålla tal och presentationer, teknik, metodik och praktiska tips.
- Kommunikation i små grupper.
- Svåra samtal.
- Att ge och ta emot feedback.
- Lyssnandets svåra konst.
- Löne- och utvecklingssamtal.

Resultatet

Cheferna på arbetsplatsen kommer att få nya kunskaper om vikten av god kommunikation och om hur de själva kan utveckla sin kommunikationsförmåga. Resultatet blir en effektivare organisation med färre missförstånd och ett bättre arbetsklimat.

Genomförandet

Temat "Kommunikation för chefer" vänder sig till såväl nyblivna som erfarna chefer som vill utveckla den egna kommunikationsförmågan. Det kan genomföras som en föreläsning eller i seminarieform för mindre grupper och det är också möjligt att fördela innehållet och fördjupa det så att det lämpar sig för flera träffar i till exempel en ledningsgrupp. Om så önskas kan även löpande stöd i kommunikationsarbetet ges. Innehållet är också möjligt att avgränsa till enbart skriftligt eller muntlig kommunikation.



Tema Ledarskap: Framgångsrik förändring

Har din arbetsplats genomgått stora förändringar eller står ni kanske inför sådana? Har verksamheten växt eller krympt nyligen? Är det dags för nya lokaler, en organisationsförändring eller ska verksamheter köpas upp eller avvecklas? Eller handlar förändringarna hos er om nya produkter/tjänster, nya arbetsformer eller ny teknik? Oavsett vad förändringen handlar om kan det vara tufft för både chefer och medarbetare att bibehålla arbetslust och energi när läget känns osäkert - ett steg på vägen kan vara en inspirerande föreläsning!

Innehållet

Innehållet skräddarsyr jag för behoven på just din arbetsplats men det kan till exempel vara:

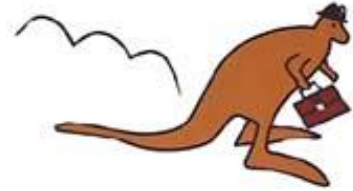
- Olika slags förändringar.
- Så reagerar vi på förändringar och därför reagerar vi.
- Förutsättningar för förändring.
- Typiska beteenden vid förändring.
- Vanliga svårigheter i förändringsarbetet och hur du kan hantera dem.
- Vanliga steg i förändringsprocessen.
- Formel för förändringsvilja.
- Egen förändringsövning – hur reagerar jag?
- Att leda i förändring.
- Verktyg i förändringsarbetet.
- Att avsluta förändringsarbetet.

Resultatet

Deltagarna får ökad kunskap om förändring i teori och praktik samt konkreta verktyg som de kan använda i sin vardag. Genom att många får del av samma kunskap skapas också ett gemensamt språk kring förändringsarbetet. Resultatet blir bättre förändringsprocesser med mindre motstånd och snabbare resultat.

Genomförandet

Målgrupp för temat "Framgångsrik förändring" kan vara både chefer och medarbetare och temat kan anpassas för olika målgrupper; chefer/ledare, HR-avdelningen, arbetsgrupper eller alla medarbetare. Det kan genomföras som en föreläsning för många eller i seminarieform för mindre grupper. Det är också möjligt att fördela innehållet och fördjupa det så att det lämpar sig för flera träffar i till exempel en ledningsgrupp. Om så önskas kan även löpande stöd ges till förändringsledare/chefer.



Tema Ledarskap: Effektiva möten

Tycker du att mötena på din arbetsplats är för många eller för långa? Händer det att deltagarna dyker upp för sent eller inte alls? Är det vanligt att de skickar SMS eller jobbar med datorn under mötena? Är mötena tråkiga eller har ni svårt att komma fram till några resultat? Dåliga möten blir dyrt i längden - ett steg på vägen mot effektiva möten kan vara en inspirerande föreläsning!

Innehållet

Innehållet skräddarsyr jag för behoven på just din arbetsplats men det kan till exempel vara:

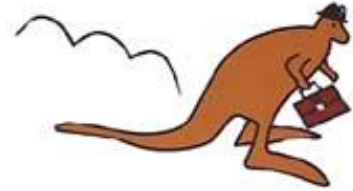
- Detta utmärker ett lyckat möte.
- Möteskultur förr och nu.
- Planera för effektiva möten.
- Olika slags möten – mål och metod.
- Mötet från start till mål.
- Rollfördelning under mötet.
- Verktyg för effektiva möten.
- Möteskontrakt.
- Hantera problem under mötet.
- Utvärdera och utveckla möten.

Resultatet

Väl genomförda möten leder till bättre resultat och mer nöjda medarbetare. Dessutom minskar möteskostnaderna då mötena går snabbare, har rätt deltagare och handlar om rätt saker.

Genomförandet

Temat "Effektiva möten" lämpar sig för såväl chefer som medarbetare och det kan genomföras som en föreläsning eller i seminarieform för mindre grupper. Det är också möjligt att fördela innehållet och fördjupa det så att det lämpar sig för flera träffar i till exempel en arbetsgrupp. Om så önskas kan även löpande stöd ges till mötesledare/chefer.



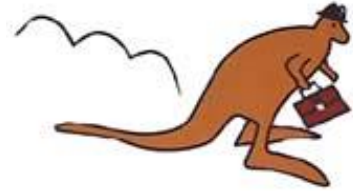
Behöver du en mötesledare eller moderator?

Om du ska ordna en större konferens eller utbildning eller om du vill ha extern hjälp för att leda viktiga möten står jag gärna till tjänst. Jag kan bistå med följande:

- Planera dagen, dagordningen, innehållet och upplägget.
- Söka upp och boka andra medverkande.
- Sköta kontakter med konferensarrangörer för att säkerställa att lokaler och teknik fungerar tillfredställande.
- I egenskap av moderator eller mötesledare leda arrangemanget.
- Stötta övriga medverkande.
- Utvärdera arrangemanget.

Resultatet

Väl genomförda konferenser och möten leder till bättre resultat och mer nöjda deltagare. När du låter mig ta hand om en del uppgifter kan du och dina arbetskamrater ägna er åt andra saker, det blir helt enkelt en effektivare resursanvändning.



Därför blir du nöjd om du anlitar mig!

Jag är en bred generalist som har drygt 10 års erfarenhet av konsultrollen och 20 års erfarenhet av arbete inom HR-området. Under åren har jag verkat inom såväl privat som offentlig och ideell verksamhet och jag har provat många olika roller: vd, konsult, projektledare, utredare, pedagog, ombudsman och författare.

Jag är välutbildad. I grunden har jag en fil.kand. från Linjen för Personal- och Arbetslivsfrågor (Stockholms Universitet, 1990, 140 poäng) men jag har löpande byggt på min kompetens på olika sätt. Bland annat genomgick jag år 1998 en 20 dagars utbildning till förändringsledare hos Institutet för Liv och Arbete i Växjö och jag har under åren deltagit i en mängd kortare utbildningar, konferenser och seminarier.

Jag är en erfaren ledare som bland annat arbetat som vd för utbildningsföretaget InfoKomp i Malmö och som vd på Nyckeltalsinstitutet. Därutöver har jag mångårig erfarenhet från uppdrag som projektledare i olika sammanhang.

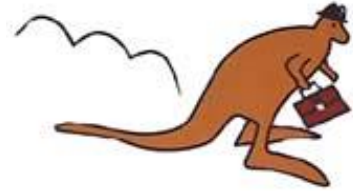
Jag är en engagerande pedagog som med goda resultat och nöjda kunder har genomfört ett stort antal utbildningar, föreläsningar och seminarier för små och stora grupper.

Jag är en kreativ och driven skribent som har skrivit flera böcker samt mängder med artiklar, kursmaterial, rapporter och krönikor. Kanske har du läst någon av mina krönikor i Personal & Ledarskap eller min senaste, prisbelönta, bok "Mot samma mål – så lyckas du med köp av HR-konsult" (Thomson Fakta, 2006)?

Jag har rätt personliga egenskaper för att passa som föreläsare, mötesledare och utbildare. Det innebär att jag är kreativ, noggrann, inspirerande, ärlig, rolig och tydlig.

Jag har goda referenser från till exempel Lantmäteriet, SMHI, Trafikverket, Lära för Livet, IPF, Stockholms stad, Stockholms läns landsting, Telia. Trygghetsstiftelsen, GS (Facket för Skogs-, Trä och Grafisk bransch), Folkuniversitetet, Conductive, TCO, SIF (numera Unionen), Etnografiska Museet, Folkhälsoinstitutet och Talentum HR.

Jag har ett stort nätverk. Även om jag med åren fått ganska många "strängar på min lyra" så kan jag förstås långt ifrån allt. Om du söker en duktig föreläsare eller utbildare inom något annat ämne än de jag själv behärskar kan jag hjälpa dig att hitta någon som passar. I mitt nätverk finns till exempel personer som är mycket kompetenta inom områden som mångfald, nyckeltal och personalekonomi, samverkan, konflikthantering samt etik och moral.



Så går det till

Innan jag tackar ja till ett uppdrag är jag noga med att ta reda på exakt vad det är du önskar av mig och vilket resultat du vill uppnå. Referenser lämnar jag förstås gärna och om du vill tar jag fram ett kostnadsfritt förslag på ett upplägg som kan passa på just din arbetsplats. När vi är överens får du en orderbekräftelse där vår överenskommelse är satt på pränt.

Oavsett vilket tema du väljer varvar jag vanligen teori med exempel och praktiska övningar på ett sätt som ger både aha-upplevelser och konkreta verktyg. Om så önskas ingår oh-bilder eller annan dokumentation som kan vidareanvändas i priset.

Jag kan också bistå med att lägga upp större utbildningsprogram eller föreläsningss dagar, kontakta mig gärna så berättar jag mer.

Om du vill veta mer eller diskutera ett tänkt upplägg är du varmt välkommen att kontakta mig för en förutsättningslös diskussion. Du når mig på pia.juhlin@kortajobb.se eller på telefon 0708-44 27 73. Mer om mig och min verksamhet kan du läsa på www.kortajobb.se.

Jag ser fram mot att höra från dig!

Pia Juhlin Åstrand

Korta Jobb
Våruddsringen 154
127 41 Skärholmen

”Starkast intryck gjorde hennes förmåga att kommunicera vägvalen till medarbetarna. Plötsligt blev allt så självklart för alla inblandade.”

(Claes Johansson, Chefskonsulent, Trygghetsstiftelsen)

”Cool skribent med lätt till smil, skratt i pennan häftig stil! Snyggt och rakt och alltid rätt, skriver om jobb på bästa sätt, proffsigt, klokt och superlätt!”

(Ole Eckenäs, Redaktör, Bilda Förlag)