

# Visst kan företagare få a-kassa vid arbetslöshet

I normalfallet har du som är företagare inte rätt till arbetslöshetsersättning så länge som du bedriver verksamhet. Det finns dock undantag för dig som fått din verksamhet godkänd av a-kassan som bisyssla eller deltidsföretag, läs mer om detta på [www.aea.se](http://www.aea.se).

Du är företagare om följande gäller dig:

1. Du bedriver yrkesmässigt och självständigt näringsverksamhet av det slag som avses i Inkomstskattelagen 13 kap 1§ första stycket,
2. du arbetar personligen i verksamheten, och
3. du har väsentligt inflytande över verksamheten.

## Om företaget inte kan försörja dig

Om du anses vara företagare är du, i normalfallet, inte ersättningsberättigad så länge som du vidtar åtgärder i din verksamhet. Om du inte kan försörja dig på inkomster

na från ditt företag och behöver ansöka om ersättning måste något av följande gälla för dig för att du ska räknas som arbetslös.

1. Du har ditt företag kvar men varken du eller någon annan vidtar längre några åtgärder i verksamheten, eller
2. du har skilt dig från verksamheten, d.v.s. du arbetar inte längre i verksamheten, du äger ingen del i verksamheten och du saknar väsentligt inflytande över verksamheten.

## Ersättningen beror på inkomsterna

Om du uppfyller medlems- och arbetsvillkoren har du rätt till

## FAKTA

### Arbetsvillkoret

Både anställda och företagare måste klara arbetsvillkoret för att ha rätt till arbetslöshetsersättning. Enkelt uttryckt innebär det att du ska ha arbetat 80 timmar eller mer i minst sex månader under en tolvmånadersperiod. För att ha rätt till inkomstrelaterad ersättning krävs också att du klarar medlemsvillkoret på 12 månader.

inkomstrelaterad ersättning (se faktarutan här intill). Enligt huvudregeln bestäms din ersättning av den inkomst från verksamheten som framgår av den senaste taxeringen. Skulle det vara bättre för dig räknar vi på ett genomsnitt av de två år som föregår den senaste taxeringen.

För den företagare som upphört att bedriva näringsverksamhet inom 24 månader från företagets start och som innan arbetat som anställd kan dagsförtjänsten istället grundas på anställningen. Du måste då ha varit medlem i a-kassan även under anställningen och du får inte heller ha erhållit arbetslöshetsersättning/aktivitetsstöd under tiden mellan anställningen och företaget.



## Exempel 1

**Signe** arbetade som anställd sjukgymnast i fem år och hade en genomsnittlig månadslön på 25 000 när hon slutade för att starta eget.

Efter 18 månader som egen företagare tvingades hon avsluta sin verksamhet eftersom patientunderlaget var för litet för att kunna försörja henne. Signe får a-kassa baserad på sin lön som anställd, d v s 25 000 kr i månaden, vilken ger en dagpenning från a-kassan på 680 kronor om dagen.



## Exempel 2

**Harry** arbetade i många år som underleverantör till en stor bilfabrik. Orderingången minskade i ett slag under konjunkturnedgången 2009 och Harry tvingades avsluta sin verksamhet i september 2009.

Senaste taxerade år var då 2008 där han hade haft en taxerad inkomst på 150 000 kronor. 2007 hade han haft en inkomst på 300 000 kronor och 2006 tjänade han 400 000 kronor. Harrys dagpenninggrundande inkomst beräknas på ett genomsnitt av inkomsterna 2006 och 2007, d v s 350 000 kronor, vilket ger en dagpenning på 680 kronor.

ingenjören

# GUIDEN

”Arbetsgivarna vill ofta ha någon som passar in”

Anders Neergaard, docent i etnicitet vid Linköpings universitet. Sid 92

FOTO: ANNA SJÖHNSON

TEMA: REKRYTERING



## Du är hårdvaluta

Olle Gustafsson, HR-chef för Scantias FoU-avdelning, har bråda dagar. I den stigande konjunkturen tävlar företagen om talangerna. Sidan 84

## Skaffa jobb på Facebook

Häng med på Facebook och Twitter om du ska få syn på jobben. Men först måste du delta i de andra diskussionerna. Sidan 88

## Snyggast vinner

Om allt annat väger lika, kan utseendet mycket väl avgöra vem som får jobbet. Särskilt inom tjänstesektorn vill företagen anställa snygga och vältränade personer – helst utan piercing och tatuering. Sidan 90

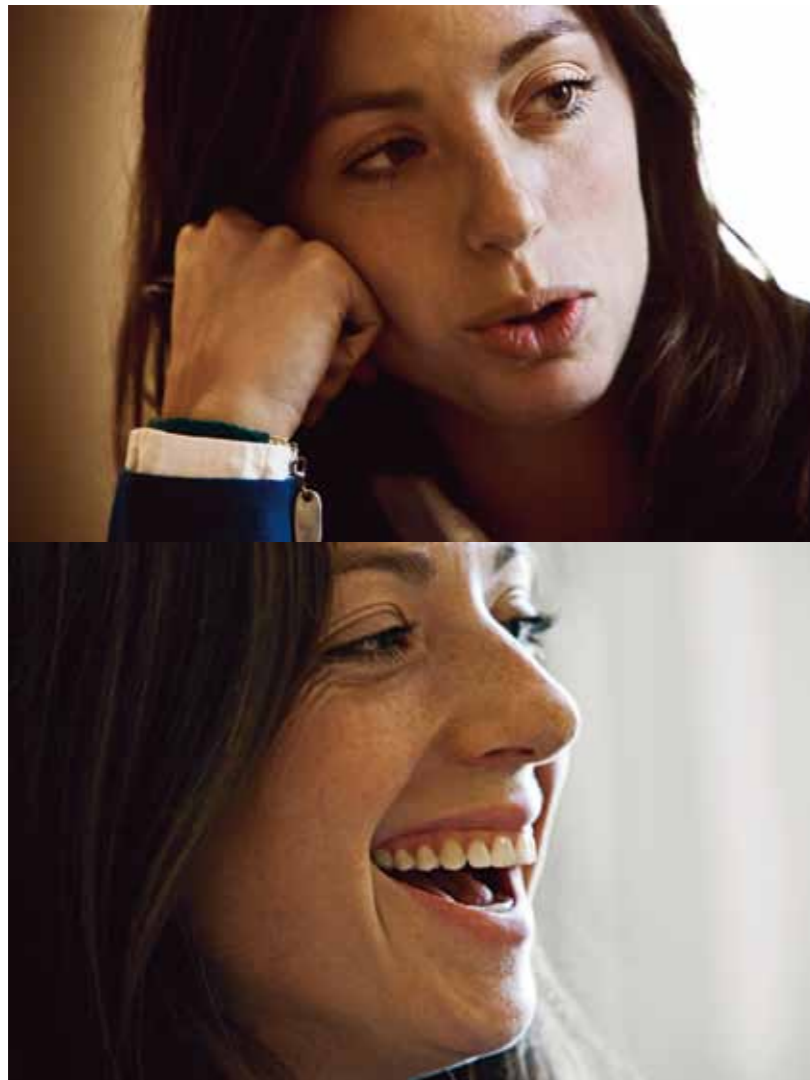
## Högre IQ i kommunen

Det finns en utbredd uppfattning att chefer inom privat sektor skulle vara lite smartare än sina kolleger inom det offentliga. Fel! En undersökning visar att det är precis tvärtom. Sidan 89

## Kandidatens prislapp

Rekrytera rätt med en gång. Annars måste du kanske göra om det, och beloppet på prislappen för rekryteringen stiger till oanade höjder. Sidan 91

Skanska är ett av Sveriges största byggbolag med verksamhet inom hus- och anläggningsbyggande samt utveckling av bostäder och kommersiella lokaler. I Sverige är vi cirka 10 000 medarbetare och intäkterna för byggverksamheten uppgick 2009 till cirka 25 miljarder kronor. Vår verksamhet inom bostadsutveckling sålde under 2009 cirka 1 000 nya hem. Skanska erbjuder även tjänster inom offentlig privat samverkan.



## Vad du än vill göra, kan du göra det hos oss

Nästan oavsett vad du är bra på så är du intressant för oss. Det viktiga är att du är bra på det du gör. Vår huvudverksamhet är fortfarande bygg och projektledning, så visst är vi alltid intresserade av ingenjörer, snickare, betongarbetare, konstruktörer, beläggningsarbetare och

andra som behövs när man bygger och utvecklar. Men vår verksamhet är betydligt bredare än så. Vi är alltid på jakt efter duktiga ekonomer, programmerare, personalvetare, jurister, tekniker och andra kompetenser som behövs för att driva ett stort företag.

På [skanska.se/ledigajobb](http://skanska.se/ledigajobb) kan du se vad vi söker för medarbetare just nu, men även om du inte hittar något som passar just dig är vi alltid intresserade av att veta vad du kan.

[www.skanska.se/ledigajobb](http://www.skanska.se/ledigajobb)

**SKANSKA**



Sveriges Ingenjörer

**Postadress:**  
Box 1419, 111 84 Stockholm  
**Besöksadress:**  
Malmkillnadsgatan 48  
**Telefon:** 08-613 80 00  
**Fax:** 08-7967102  
**E-post:**  
fornamn.efternamn@  
sverigesingenjorer.se  
eller info@sverigesingenjorer.se  
**Hemsida:** [www.sverigesingenjorer.se](http://www.sverigesingenjorer.se)

**JOURHAVANDE OMBUDSMAN:**  
**Telefon:**  
08-613 80 01,  
tfnid 08.30-11.30, 12.30-16.15  
(fredagar 12.30-15.45).

**MEDLEMSREGISTER:**  
**Telefon:**  
08-613 80 02  
tfnid 8.30-11.30 alla vardagar  
tisdag och torsdag även  
12.30-16.15.  
**E-post:**  
medlemsregister@  
sverigesingenjorer.se

**YRKESETISK RÅDGIVNING:**  
**Telefon:** 08-613 82 05  
(Johan Sittenfeld) tfnid 9.00-11.00

**Förbundsledare:**  
Richard Malmberg  
**Förbundssekreterare:**  
Jan Martin  
**Kommunikationschef:**  
Sophie Hammarskjöld  
**Förbundsstyrelsens ordförande:**  
Ulf Bengtsson  
**Förste vice ordförande:**  
Göran Engström  
**Andre vice ordförande:**  
Susanne Lindqvist  
**Ledamöter:** Ninna Aronsson, Daniel Eriksson, Ulf Grönberg, Lena Hellberg, Johan Ingberg, Tibor Muhi, Lisa Petersson, Patrik Thede, Stefan Vadbro, Måns Östring

# Civilkurage eller förräderi

*Minns ni IB-affären där Peter Bratt och Jan Guillou gjorde en resa in i hemlig-Sveriges innersta? De båda journalisterna hade upptäckt en hemlig underrättelseorganisation som sysslade med att kartlägga såväl våra egna medborgare som andra länders.*

**I**B (Informationsbyrån) sysslade dessutom med organiserad underrättelseinhämtning utomlands och stod helt utanför parlamentarisk kontroll och kunde agera som en självständig satellit i förhållande till våra myndigheter. Påföljden för journalisterna blev ett års fängelse vardera.

Det kan sägas ha utgjort startskottet i debatten om whistleblowers, det vill säga hur samhället behandlar människor som med risk för sin frihet eller anställning går ut och påtalar missförhållanden. Meddelarskyddet tillåter anställda inom offentlig sektor att tipsa medierna utan att arbetsgivaren får efterforska vem som har läckt, men den whistleblower som träder fram saknar i stort skydd i Sverige.

Jag har fått frågor från oroliga medlemmar som vet att vissa komponenter i en flygplansmotor är av undermålig kvalitet och har orsakat olyckor och undrar om de vågar påtala det till ledningen?

Andra vet att de reningsprocesser som normalt ska se till att utsläppen från kemifabriken är minimala inte har fungerat, vilket kan få till följd att förgiftningssymptom uppstår hos människor och djur. Vad ska de göra åt saken? Närmaste chef avfärdar påståendet som fullständigt osannolikt.

Mitt råd är att alltid först söka en förändring inne i företaget. Om du inte kan gå till chefen, försök med akademikerföreningen eller i nödfall skyddsombudet. Rör det sig om brottslighet eller mycket grov försurighet bör man kontakta polisen. En sista väg är att anonymt kontakta media. Varje företag har sin egen

kultur och takhöjd som har formats efter lagar, regler och ledarskap. I dag tror jag inte att BT Kemi-skandalen eller dumpningen av giftgaser och ammunition efter andra världskriget skulle kunna upprepas, vi är helt enkelt för medvetna för att acceptera sådant. Icke desto mindre saknar anställda som offentligt kritiserar ett missförhållande helt lagskydd.

De som träder fram med sin kritik hyllas allmänt för sitt civilkurage men historien visar tyvärr att de ofta får det tufft efteråt.



**RICHARD MALMBORG**  
förbundsledare

FOTO: ANNA SIMONSSON

## AGENDAN

**2/3 KUNSKAPSFÖRETAG.** Saco arrangerar inspirationsdag för företagare i Göteborg. Göteborgs stadsmuseum.

**17/3 ARBETSTRÄTT.** Talentum HR utbildar i grundläggande arbetsrätt. Mäster Samuelsgatan 56 i Stockholm.

**30/3 KTH.** Träffa studievägledning och antagning på KTH. Info-Center, Drottning Kristinas väg 4.

**5/4 FÖRÄLDER.** Sveriges Ingenjörer ordnar seminarium om föräldradedighet. Ingenjörshuset i Stockholm.



# Företagen tävlar om talangerna

Nu kokar arbetsmarknaden igen. IT-specialister och vissa kompetenser är svåra att hitta för företagen. Nu skärper de sina metoder för att hitta russin i kakan.

**T**renderna i rekryteringsvärlden följer konjunkturen. I lågkonjunktur gäller det för den som vill ha ett jobb att ha rätt kontakter, erfarenhet, personlighet, kompetens – och lite tur. Så var det för halvannat år sedan. Nu när konjunkturbarometern åter visar på högttryck är det företagen som står med mössan i hand. Eller snarare med megafon. För nu gäller det för arbetsgivarna att höras i kakafonin om de ska kunna locka till sig rätt kompetens.

För Peter Hallberg, VD på rekryteringsföretaget Aliado,

är det bråda dagar. Företaget är inriktat på att hitta ingenjörer och specialister inom IT. Peter Hallberg kallar det headhunting. – Just nu exploderar det, säger han. Vi är tolv stycken och letar själva personal. En trend nu är att företagen minskar på annonseringen i traditionella medier. De får inga ansökningar. Många av våra kunder har annonserat men de har inte fått rätt personer att söka tjänsten. Det har gjort att företagen i stället söker via personalens egna nätverk, kanske via sociala medier. När vi kommer till ett företag har de ofta annonserat och sökt igenom sina nätverk utan att

hitta någon. I byggbranschen och inom IT är det till exempel svårt att hitta någon som söker jobb på annons. Aliado söker upp personer som inte själva söker jobb. Sina kandidater hittar de via branschregister, organisationer och det webbaserade jobbnätverket LinkedIn. De har också sitt eget nätverk som de är noga med att upprätthålla, för att kunna fråga om tips. De ser till att höra av sig igen även till kandidater som inte fick jobbet och till dem som inte är intresserade av jobb just nu. Vissa har de kontakt med i upp till ett par år. Peter Hallberg ser en stor

skillnad mellan vad äldre och yngre personer önskar av karriären. De som är en bit över 40 vill ha fast jobb genast. De vill ha det tryggt, medan de yngre satsar på roliga och utvecklande jobb.

– Fast anställning kan vara som en mardröm för vissa. De vill ha kul på jobbet, kanske jobba ett år och sedan ut och resa något år eller så. De kanske konsulter själva ett tag.

För att hitta lämpligaste kandidaten till ett jobb hos en kund gör Aliado djupintervjuer. De tar också referenser och gör personlighetstester.

– Tester hjälper till, men de är aldrig grundläggande, säger

Peter Hallberg. Grunden är alltid att man har en yrkeskompetens. Testerna är främst ett underlag för fortsatt intervju. Det finns även oseriösa tester på marknaden men våra är beprövade. Det gäller att rekryteraren vet vad han är ute efter och hur jobbkandidaten fungerar i olika situationer. Social kompetens blir allt viktigare. För konsultbolag är det särskilt viktigt att den anställda är socialt kompetent, att han eller hon är konsultmässig, det vill säga tillräckligt utåtriktad. Det måste finnas en affärsmässighet, en insikt om att man är där som en expert.

Ett allt viktigare begrepp i det här sammanhanget är Employer Branding, det vill säga arbetsgivarens varumärke. I princip är det ett företags förmåga att attrahera kompetenta medarbetare och hur attraktiv man är som arbetsgivare. Det handlar ofta om att bygga upp en image genom att ha bra värderingar, att ta socialt ansvar och inte minst att visa att det finns intressanta utvecklingsmöjligheter.

– Det händer när vi träffar företag att vi direkt känner på oss att inte så många kommer att tycka att det är särskilt intressant att söka jobb där. I stället för att bara höja lönerna kan de jobba med förmåner, sjukförsäkringar och sådant.

Scania i Södertälje räknar med att rekrytera mellan hundra och hundrafemtio högskole- och civilingenjörer under 2011. Men de använder inte rekryteringskonsulter. De ser rekryteringen som en strategisk förmåga som de vill behålla inom företaget.

Olle Gustafsson är personalchef för forsknings- och utvecklingsavdelningen på Scania. De har ett system med flera intervjuer där personal och chef deltar i olika skeden. Basen är fortfarande traditionell: annonsering i dags- och fackpress, de tar emot ansökningarna, går igenom dem, och kallar några till intervju. Jobbkandidaterna får träffa berörda chefer, medarbetare och HR-chefen. Efter att referenserna har tagits kommer man till slut fram till en person.

Men i den ökade konkurrensen behövs någonting som gör att företaget kan knyta till sig folk starkare. Det är där som projektet Scania Studentintro kommer in.

– Vi vänder oss till blivande civilingenjörer som läser fjärde året, säger Olle Gustafsson. De ska ha minst ett år kvar av studierna.

De som blir antagna kommer med i en grupp på runt femton personer som träffas fyra helger per år. Det är underhållande helger där de får lyssna på

## Tester får världsstandard

En ny standard ska förtydliga och förenkla rekryteringsprocesserna. Det hoppas Anders Sjöberg på Assessio international.

**Varför behövs en ISO-standard av personbedömningar?**

– I dag tas rekryteringsbeslut ofta på ganska oklara kriterier. Det här ska underlätta för organisationer hur man gör. För dem som blir bedömda blir det mer transparent. Den omfattar allt från intervjuer till referenstagning och beslut.

**Vad hoppas ni på från den nya standarden?**

– Det blir en kvalitets-säkring för personbedömningar. Det blir en standard som beskriver och ställer krav på själva arbetsprocessen, inte bara på enskilda test och metoder. Flera internationella företag, till exempel Ericsson, har visat intresse.

**När ska den vara klar?**

– Vi hoppas att den är klar i april, men redan nu kan företag börja förbereda sig för standarden. Då ligger de steget före. Det är 13 länder som har jobbat med detta i 4-5 år. De som har varit med ska rösta om standarden. Då måste 75 procent säga ja om det ska gå igenom. Men vi var väldigt överens sist vi träffades, och det borde kunna bli en världsstandard där länder som USA, Europa och Kina är med.



FOTO: CATHARINA BIESERT

**TRANSPARENS.** Enligt Anders Sjöberg ska rekryteringsprocessen dokumenteras.

STURE HENCKEL



FOTO: KALLE ASSBRING

**SYNAS.** Olle Gustafsson på Scania har jobbat länge med rekrytering. I dag handlar det om att vara en attraktiv arbetsgivare.

föreläsningar, lösa ingenjörsmässiga problem, till exempel konstruktionsfrågor och delta i olika teambuildingaktiviteter. Varje deltagare får en egen mentor. De som kommer in läser maskin, data, teknisk fysik, elektro och mekatronik, alla med inriktning antingen på mekanik eller systemutveckling.

– På det sättet får vi kontakt med dem som är i sin utbildning. Genom att de är inne i vårt program är de också garanterade sommarjobb under sista sommaren före examen. Och även då har vi aktiviteter

där vi ordnar studiebesök och föreläsningar. Efter det garanterar vi även exjobb.

Det handlar om ett femtontal som Scania tar in. Det är ett sätt att få en bra tidig kontakt. Därefter ser företaget till att hålla kontakt med studenterna. De blir bland annat inbjudna till olika evenemang. De får lära känna företaget.

– Det här är ganska nytt, säger Olle Gustafsson som nu jobbar med antagningarna för andra året.

Utöver programmet Studentintro har Scania även trainee-rekrytering och sitt särskilda

utvecklingsingenjörsprogram. Det är ett program där deltagarna får en introduktion i jobbet som utvecklingsingenjör. Det blir en mjuk övergång mellan tekniska högskolan och arbetslivet. Kandidaten får praktisera på tre olika avdelningar på företaget: två delar inom produktutvecklingen och en del i produktionen. Det liknar trainee i alla avseenden, bortsett från att en utvecklingsingenjör är mer direkt inriktad på tekniklösningar och utveckling. Den klassiska traineeplaceringen är mer inriktad på bredare företagskänedom.

– Vi jobbar även med sociala medier i rekryteringen, säger Olle Gustafsson. En chef som är med i ett socialt nätverk på jobbet kanske skriver om vad han eller hon gör på jobbet. Det kan också vara en bekant som svarar att de känner en bra person.

Redan 2008 sjösatte Ångpanneföreningen, ÅF, en annorlunda kampanj för att knyta till sig programmerare. De satte upp en brandvägg på en webbsida som de jobbsökande fick försöka hacka sig igenom. Flera tusen försökte. Runt 1 400 lyckades ta sig igenom väggen

## Vad intervjuaren såg

*Forskning har flera gånger visat att människor i en anställningsintervju tenderar att låta det allra första intrycket av en person styra valet, även när de som ska bedöma kandidaten får god tid på sig att bedöma personerna i en längre intervju. Den amerikanska journalisten Malcolm Gladwell beskriver i sin essäsamling Vad hunden såg ett par experiment kring första intryckets betydelse.*

**P**sykologerna Nalini Ambady och Robert Rosenthal vid Harvard University lät några utomstående betrakta tio sekunder långa filmklipp, utan ljud, av lärare som bedrev undervisning i ett klassrum. Åskådarna tyckte sig inte ha några svårigheter att ranka lärarna efter skicklighet. När Ambady kortade ner filmklippet till fem sekunder bedömdes lärarna i klippet ändå likadant. Resultatet blev detsamma även när hon kortade ner filmklippet till endast två sekunder. Till och med när hon jämförde resultaten från tvåsekunderslippet med utvärderingar som hade gjorts av lärarnas egna elever efter en hel termin, blev resultaten mycket lika.

Liknande experiment utfördes av två andra psykologer vid University of Toledo i Ohio i USA. Psykologerna valde ut två personer som skulle agera intervjuare. De fick öva sig under sex veckor på att utföra en bra anställningsintervju. Därefter fick de intervju nittioåtta personer. Intervjuerna varade mellan femton och tjugo minuter och efter varje intervju fyllde de i

en sex sidor lång utvärdering. Studien gick egentligen ut på att testa om det lönade sig att ställa sig in hos rekryterarna, vilket det inte gjorde.

De intressanta resultaten kom emellertid när ytterligare en forskare, Tricia Prickett, ville använda de videofilmade intervjuerna för att undersöka det gamla påståendet att det är handslaget som är helt avgörande. Hon lät utomstående personer se femton sekunder långa videoklipp när kandidaterna kliver in genom dörren och sätter sig ned. Resultaten blev i stort sett detsamma som de tränade intervjuarnas. De utomstående personerna lyckades efter femton sekunder i mycket hög grad förutsäga vad de två intervjuerna skulle tycka efter femton tjugo minuters noggrant genomförd intervju.

Frågan som återstår är förstas: Har vi generellt en förmåga att bedöma människor efter bara några sekunder, eller är det i själva verket så att vi omedvetet låter det första intrycket bli en självuppfyllande profetia?



**MEDVETNA.** Många unga ingenjörer vill jobba på företag med schysta värderingar. I dag är det de som får välja, och företagen tävlar om de mest lovande talangerna.

och ett tiotal anställdes. Efter det har de även senare satt upp liknande utmaningar.

Andra företag arrangerar evenemang där de bjuder in studenter och yrkesverksamma ingenjörer för att visa hur de jobbar. De som kommer behöver inte ha sökt jobb, men på plats kan de ändå knyta kontakt med företaget. NCC:s rekryteringståg i december 2010 är ett exempel. Det startade från nya Citytunneln i Malmö. För att få kliva ombord var passagerarna tvungna att visa upp en meritförteckning. NCC bjöd in högskole- och civilingenjörstudenter som närmade sig examen. Från tåget kunde företaget visa sina arbeten ovan och under jord. Framme vid Malmö Arena avslutade man med speed dating mellan studenter och företaget.

Allt fler företag använder nätet för sin kommunikation med kunder och tänkbara anställda. Stratiteq, ett mellanstort IT-företag i Skåne, gjorde en annorlunda satsning.

Under en arbetsdag ställde de upp två kameror på företaget. Den ena kameran ställdes in så att den konstant filmade kontorslandskapet. Den andra kameran gick igång vid vissa klockslag. Då ställde sig vissa av de anställda framför kameran i direktsändning och berättade hur det var att jobba på Stratiteq och vad de gjorde på jobbet.

Några av de anställda tyckte att det var lite läskigt, men enligt Jens Almgren var det ännu fler som tyckte att det var roligt.

– Idén var resultatet av en kreativ process med en art director, säger Jens Almgren, marknadschef på Stratiteq.

Direktsändningen från kontoret var ett försök att nå ut med

hjälp av ett annorlunda grepp, inte minst till konkurrenternas anställda. Förhoppningen var att budskapet skulle spridas viralt, det vill säga att kompisgäng skulle berätta om det för varandra via Facebook och Twitter och inte minst prata om det. De länkade filmen till Facebook och twittrade om den. Facebook var den mest effektiva spridningen där.

– Vi har hört att våra konkurrenter var inne och kollade, vilket var precis vad vi ville.

De åtta tjänsterna som var utannonserade har så småningom blivit tillsatta, men inte av någon av dem som ansökte i samband med själva ansökningen. Det kom ansökningar, men det var ingen som matchade på alla plan. Men

ytterligare en person ringde och sökte jobb som projektledare. Det var inget utannonserat jobb, men på Stratiteq gillade man henne och beslöt att försöka utnyttja potentialen i en så bra person.

– Det har blivit mycket snack om det här efteråt, säger Jens Almgren. Vi fick 8 000 unika träffar på länken. Jag tror att man verkligen kan få uppmärksamhet om man är kreativ när man rekryterar. Det behöver inte handla om val av kanal. Det märks ändå om man gör något verkligt annorlunda. Jag tror att potentiella medarbetare tycker det är kul. Det blir en marknadsföring och ett sätt att visa att vi är öppna. Det är kreativiteten i sig som är bra.

– En del av det positiva med ett sådant grepp är också reaktionerna internt på företaget. Folk gick igång på det här. Det fick tydlig intern betydelse. De anställda blir ju stolta om företaget får uppmärksamhet.

**STURE HENCKEL**



**REKRYTERAR.** Olle Gustafsson söker ingenjörer.



# Djungeltrumman ljuder

Sociala medier blir allt viktigare för rekryterare. För bara några år sedan saknade begreppet betydelse. Inom kort är kartläggning av jobbsökande på nätet en självklarhet.



**NÄTVERK.** De sociala mediernas betydelse för rekrytering har exploderat på bara tre år. Frågor om jobb dyker ofta upp i samband med helt andra diskussioner på olika sajter.

**D**e sociala medierna blir allt mer affärsmässiga. Arbetsökande och arbetsgivare granskar varandra på deras respektive Facebooksajter och till en utlyst tjänst granskar rekryterarna de olika kandidaterna genom alla tänkbara kanaler. – Sociala medier hade ingen betydelse för tre år sen, men har redan blivit viktig pusselbit i bedömningen av kandidatens lämplighet för positionen, säger Hans Uhrus på konsultföretaget Kvadrat.

Det ligger redan på alla företags och organisationers agenda, frågan om hur de ska jobba med sociala medier. Vissa teknikföretag skapar Facebookgrupper där kunderna kan gå med och få tips om hur de använder apparaterna. – De sociala medierna är lite grand som djungeltrummor på turbo, säger Kinna Jonsson, expert på sociala medier. Man måste inte ha kontakt med så jättemånga för att få kontakt med rätt person. Men för att få ut någonting av det måste man vara med i dialogen.

**VISSA YRKESGRUPPER,** till exempel programmerare, är ute mycket på sociala medier. De har nätverk för att lösa tekniska problem. Och det är här rekryteringen kan smyga sig in som en biprodukt i snacket som ändå pågår. Man får knappast drömmjobbet bara för att man är flitig på nätet. Däremot kan man mycket väl bli av med ett jobb om man till exempel baktalar sin egen arbetsplats på nätet. Det fick några konsulter på Volvo Powertrain i Skövde erfara efter att de på Facebook

hade kallat sin arbetsplats för "ett dårhus". – Som användare av sociala medier måste du också vara medveten om att yrkesrollen och den privata rollen går in i varandra, säger Hans Uhrus. Ofta representerar du ditt yrke mot kunder, kolleger, bransch och konkurrenter. Yrkesrollen har du även med dig på fritiden. Även för dem som söker jobb kan det finnas anledning att vara försiktiga. Rekryteringsbolagen granskar systematiskt de kandidater

som de är intresserade av, och då är en snabb koll på nätet bland det första de gör. Bland annat brukar man avråda från bilder från blöta fester, åsikter som man inte kan stå för, lögnar och överdrifter.

– Vi har ett rekryteringsavtal med flera stora internationella IT-företag. De har ett krav att vi ska bakgrundschecka alla arbetsökande så noggrant som vi kan, säger Mikael Örnheim på rekryteringsfirman MRI Prosearch.

De största sociala medierna har olika karaktär och spridning. Den allra största är Facebook som grundades 2004. Det är i dag världens mest besökta webbsajt och har över en halv miljard användare. LinkedIn och Twitter är något mindre. På LinkedIn, som går ut på att knyta kontakter i arbetslivet, kan man lägga in sitt CV, medan Twitter är en mikroblogg där rekryterare lägger ut lediga jobb och där jobbsökare berättar vad de är på jakt efter. Siffrorna över antalet användare varierar, men flera källor anger att LinkedIn har cirka 80–90 miljoner användare, medan Twitter i början av 2010 uppgavs ha cirka 75 miljoner användare. LinkedIn är skapad för att hitta gamla vänner och kolleger, men anses bland rekryterare ha en inriktning mot högutbildade akademiker.

I en förenklad kategorisering har de liknats vid möten: LinkedIn är som ett frukostmöte där alla håller en professionell attityd, Twitter är som ett lunchmöte där deltagarna

växlar mellan yrkesmässiga och personliga samtalsämnen medan Facebook är som det mer personliga middagsmötet.

Även bemanningsföretagen finns med på både Facebook, LinkedIn och Twitter. Men det är inte alltid så klokt att basunera ut på Facebook att man söker nytt jobb, särskilt inte om man har lagt till chefen till sin vänlista så att han eller hon kan läsa om det. På LinkedIn får man en möjlighet att visa sina yrkeskunskaper och erfarenheter för kolleger och bekanta utan att skrika ut att man söker nytt jobb.

– Där kan en specialist inom lågtemperaturfysik eller en beräkningsingenjör berätta vilken mjukvara han eller hon behärskar. Ju mer relevant information man har med, desto större chans att den som letar kan träffa rätt, säger Mikael Örnheim.

Webben fortsätter att utvecklas blixtnabbt och de sociala medierna likaså. Hela processen för arbetssökningar är sannolikt på väg mot en stor förändring. Om ett par år är det sannolikt en självklarhet för alla på arbetsmarknaden att bli granskade under den digitala luppen. Kinna Jonsson tror att anställningsintervjuer i allt högre grad kommer att ske i form av chattar och kanske till och med via Twitter. Hans Uhrus ser framför sig hur de närmaste åren kommer med helt nya sociala medier som vi inte har en aning om i dag.

STURE HENCKEL

## Vassa chefer i offentlig sektor

Chefer i offentlig sektor är snäppet mer begåvade än sina kolleger i det privata. Det framgår av en studie av Jana Cagin på HR-konsultbolaget Source.

**S**tudien som utfördes av Jana Cagin, organisationspsykolog på HR-konsultbolaget Source, förra året skulle motbevisa den gamla myten om att chefer i det privata näringslivet skulle vara lite vassare än dem i den offentliga sektorn. Resultatet snarast vände på steken: Cheferna i offentlig sektor hade till och med i genomsnitt något högre begåvning än kollegerna i det privata näringslivet. Skillnaden var liten men signifikant.

– Men jag har aldrig träffat någon stjärna från exempelvis Handels som drömmer om att jobba i kommunen, säger Jana Cagin.

Svårigheten att attrahera och rekrytera folk är ett potentiellt hot mot den offentliga sektorn och i längden även mot samhällsservicen, men om man avidentifierar alternativen och bara beskriver organisationernas arbetsinnehåll och utbildningsmöjligheter så hamnar kommunerna betydligt högre.

– På Source är vi inte förvånade, säger Jana Cagin. Ledarskapet är ofta mer komplext i den offentliga sektorn. Man har fler intressenter att ta hänsyn till.

En förklaring till resultatet kan enligt Jana Cagin vara att många av de personer som ingick i studien var 40-talister. De påbörjade sina karriärer på 1970-talet när det fortfarande var hög status att jobba i den offentliga sektorn. Det kan ha lockat dit de bästa förmågorna.

STURE HENCKEL



Jana Cagin

## Fem typer ingen vill anställa

Torben Tolstøj, chef för det danska test- och analysföretaget People Test Systems, har listat fem typer som han anser arbetsgivare bör undvika.

**1 Kritikern**  
Att ge kritik är viktigt för organisationen, men den som alltid sågar arbetskamraterna dödar entusiasmen. Inget för den kreativa avdelningen där nya oprövade idéer ska vaskas fram.

**2 Bortförklararen**  
Det är aldrig den här personens fel. Kritik när inte fram. Svaret är alltid att förutsättningarna var fel och att tiden var för knapp. Problemen förblir olösta.

**3 Den administrativa katastrofen**  
Ofta en ambitiös person, men planeringen är obefintlig. Viktiga moment glöms bort och det som görs blir av först i sista minuten. Ett stresspiller.

**4 Kristallglas**  
Konstruktiv kritik är inget för den här personen som i stället blir sårad när medarbetare påpekar brister. Risken är att problem inte kommer upp till ytan i tid när alla tassar på tå.

**5 Pratsmakaren**  
Den här personen ägnar sin arbetstid åt att prata med kollegerna, oavsett om de vill eller inte. Kan skapa irritation.

**Arbetsgivaren gillar snyggingar.** *Trodde du att arbetsgivaren bedömer alla sökanden till tjänsten efter samma måttstock? Var inte naiv, ett tilltalande yttre kan ge betydande fördelar.*

**N**är det är attraktiva jobbet utan nonseras, är det en fördel att själv vara attraktiv, inte bara vad gäller yrkeskompetens, utan gärna även till utseendet. Om jobbet står mellan två likvärdiga sökande, går jobbet ofta till den snyggaste. Det säger Henrietta Huzell, forskare inom arbetsvetenskap och företagsekonomi vid Karlstads universitet.

Många gånger är det en omedveten process att arbetsgivaren dras till den attraktivare personen, men i en studie som gjordes av Henrietta Huzell svarade cirka 60 procent av alla arbetsgivare att utseendet hos de anställda var viktigt.

– Fenomenet är knappast nytt, säger hon. Det började uppmärksammas på 50-talet, när det började bli viktigt att möta kundens behov. Att bedöma varandras utseende är väl lika gammalt som mänskligheten, men det finns tecken på att det blir alltmer accentuerat, eftersom kundkontaktarna blir allt viktigare. Särskilt i tjänstesektorn, i branscher där konkurrensen är hård och personalen är en del av upplevelsen, gynnas sökande med bra utseende. Det kan gälla ingenjörer också, inte minst konsulter.

– Generellt vill man ha personal som ser bra ut. Helst

inte överviktiga eller tatuerade, säger Henrietta Huzell. Men journalister som frågar får nog ett annat svar.

Kraven finns på både kvinnor och män, men kraven på kvinnor är hårdare och ramarna är snävare. De rör sexualitet. Att ha eller inte ha sexiga kläder som korta kjolar och så vidare. De kraven finns inte på männen.

Lönar det sig då, att anställa attraktiv person? I sin studie tittade Henrietta på företag med höga respektive låga krav på de anställdas utseende.

– Lönsamheten skiljer sig inte åt. En tänkbar tolkning är i stället att man tillgrip utseendekrav som en sista desperat åtgärd när lönsamheten minskar i en hård bransch.

Vad ska man göra åt det, då? Nja, man kan knappast gå lagvägen. Utseende kan inte åberopas som grund för diskriminering. Då måste det handla om kön eller etnicitet.

Enligt Henrietta Huzell bör man åtminstone prata om det så att fenomenet blir tydliggjort. Om vi vill vara en kunskapsnation är det här en av de sidor i arbetslivet som vi vill bli av med.

**STURE HENCKEL**



FOTO: MARIA OBEID

## Vanligt att ljuga i sitt CV

**D**et är vanligt men farligt att småljuga i sin arbetsansökan. Studieresultat är offentliga handlingar och arbetsgivarna har skärpt sin granskning av arbetsansökningar. Enligt företaget Look Closer som specialiserat sig på personundersökningar ratas cirka 12 procent

av de undersökta kandidaterna på grund av lögner i meritförteckningen. Särskilt överrepresenterade är män i åldern mellan 25 och 35 år. De vanligaste CV-lögnerna är överdrivna språkkunskaper och påstådda akademiska examina.

# Dyrt att rekrytera fel

Företagen lägger allt större vikt vid att hitta rätt personal. Inte underligt. Notan för en felrekrytering är rejäl: mellan 400 000 och 1,5 miljoner kronor, enligt rekryteringsbolaget Poolia.

**I**bland blir det fel. Personen som gav så bra intryck på intervjun kanske ändå inte hade riktigt rätt kompetens, eller så kanske jobbet förändrades radikalt strax efter tillsättningen så att någon annan egentligen skulle passa bättre.

Rekryteringsbolaget Poolia har försökt uppskatta vad det kostar när ett företag anställer fel person. Enligt Fredrika Schartau, företagets affärsområdeschef för rekrytering i Stockholm, är det underprestationerna som orsakar de största kostnaderna. Inte bara underprestation från den felrekryterade personen, utan också från ersättaren under upplärningstiden. Dessutom kan det skapa oro och osäkerhet hos kollegerna, så att hela organisationen gör sämre ifrån sig. Fredrika Schartau bedömer att de delarna tillsammans står för runt halva den totala kostnaden.

Hon påpekar också att rekryteringsprocessen för att anställa en ny person lätt kan bli en tidstjuv för de företag som inte har någon särskild avdelning för rekrytering.

– Det tar tid att göra en bra kravprofil, säger hon. Annonser ska göras, och man ska göra ett urval och ta sig tid med alla kandidater. Man vill inte att företaget får badwill hos alla som inte får jobbet.

Andra kostnader som kan tillkomma är avgångsvederlag, inhyrning av ersättare under en period och kostnader för professionell hjälp vid nyanställningen. Dessutom kan affärsintäkter gå förlorade under en lång period. Slutsumman hamnar lätt på flera hundra tusen kronor. I Poolias specifika räkneexempel på en tjänsteman landar det på cirka 400 000 kronor.

Möjligen är det dessutom lågt räknat. När revisionsbyrån Öhrlings gjorde ett liknande överslag hamnade de på 700 000 kronor, och om det var en chef på 1,5 miljoner.

– Min egen reflektion är att felrekryteringar möjligen får större effekt i dag, säger Fredrika Schartau. Förr hade företagen en viss överkapacitet. Det finns inte i dag när man slimmar och outsourcar, då behövs bra personalavdelningar för att inte medarbetarna ska komma i kläm i jakten på sista kronan.

**STURE HENCKEL**

## Så mycket kostar felrekryteringen av en inköpschef: (En överslagsräkning)

Lägre prestation hos den som slutar:	100 000 kr
Annonser:	50 000 kr
Tid för urval kontakter, intervjuer, tester, referenstagning:	80 000 kr
Introduktion för en nyanställd:	175 000 kr
<b>SUMMA:</b>	<b>400 000 kr</b>



## ”Arbetsgivarna vill ofta ha någon som passar in”

När de informella kontakterna blir allt viktigare i jobbsökandet, kan invandrare få det ännu svårare. Det misstänker Anders Neergaard, docent i etnicitet vid Linköpings universitet.

**D**iskrimineringen på arbetsmarknaden är till stor del en omedveten process, enligt Anders Neergaard. Det sociala nätverket och föreställningar styr i valet av arbetssökande.

– Vi måste ha fria val när vi väljer vem vi umgås med, säger Anders Neergaard. Men det som till exempel en arbetsgivare upplever är ett fritt val, är inte alltid så fritt som han tror. Vem har man i sitt nätverk när man slänger ut en förfrågan om en ny tjänst? Jo, bekanta som tenderar att likna en själv. Samma utbildning, samma etnicitet och samma typ av bostadsområde. Det är inte helt homogent, men klustren är tydliga. Man lär sig att definiera vad som är en trevlig person genom de här nätverken, och sedan använder man den trevlighetsmättstocken också i nästa möte.

Enligt Anders Neergaard har de senaste årens forskning lyft fram den här frågan. Men samtidigt som allt fler arbetsgivare och konsulter tar de här frågorna på allvar, ökar andelen tjänster som tillsätts genom kontakter, vilket kan försvåra för personer med utländsk bakgrund.

Dessutom kännetecknas många rekryteringar av att det är bråttom. Arbetsgivarna vill ofta ha någon som ”passar in i gänget”, men med de luddiga kravprofiler som ofta används blir urvalet ibland synonymt med ”den som liknar mig är nog bra”.

– Vid upphandling av varor finns tydliga kriterier, men det är betydligt sämre vid rekryteringar, trots att en anställd är bland det dyraste en arbetsgivare köper in, säger Anders Neergaard som efterlyser mer mätbara mål i kravprofilerna och åtminstone någorlunda heterogena rekryteringsgrupper.

STURE HENCKEL

### ANDERS NEERGAARD

Ålder: 48 år

Uppväxten i: Huvudsakligen Helsingborg, bor numera i Malmö.

Utbildning: Doktor i Sociologi, docent i Etnicitet.

Största utmaning i livet: Att förstå orättvisa för att kunna förändra.

Gör om fem år: Fortsätter att studera orättvisor.



FOTO: ANNA SIMONSSON

## Sök en ingenjörsutbildning på Sveriges nyaste universitet.

Lnu.se

Våra tekniska utbildningar finns bl a inom byggt teknik, datateknik, elektroteknik, energi och miljö, maskinteknik, industriell ekonomi, modernt ledarskap och industriell styrning, skog och träteknik samt yrkesläroutbildning.

Vill du veta mer? Beställ vår folder om teknik och ingenjörstudier eller prata med studievägledare Stanley Neergaard, e-post: stanley.neergaard@lnu.se, tel: 0706-708 625.

 **Linnéuniversitetet**  
Kalmar Växjö

# SE HIT!

NU KAN DU SÖKA  
ÖVER 500  
LEDIGA  
JOBBS  
HOS OSS

ingenjörjobb 

www.ingenjoren.se

ingenjören