

Grunden för a-kassan är arbete

Det finns två grundkrav för att du ska ha rätt till a-kassa. Det första är att du ska vara arbetslös och det andra är att du ska klara arbetsvillkoret.

För att räknas som arbetslös ska du vara anmäld på Arbetsförmedlingen, vilja och kunna ta arbete. Du måste också anstränga dig för att hitta en ny sysselsättning. Det får inte finnas något som hindrar dig att ta ett arbete. Det innebär att du till exempel inte får sakna barnomsorg eller vara utomlands och att du i normalfallet inte får studera eller driva egen verksamhet.

Arbetsvillkoret är uppfyllt om du under en sammanhängande tolv månadersperiod har arbetat minst sex månader. Och du måste ha arbetat minst 80 timmar i en månad för att den ska räknas som en månad med arbete.

Om du p.g.a. studier, sjukdom eller vård av barn inte har kunnat arbeta de senaste tolv månaderna kan det hända att din tolv månadersperiod får förlängas. Kontakta oss så berättar vi mer.

Medlemskap krävs för inkomstrelaterad ersättning

Om du är arbetslös och klarar arbetsvill-

koret har du rätt till grundbeloppet från arbetslöshetsförsäkringen. Det är som mest 320 kr om dagen före skatt.

Vill du ha möjlighet att få inkomstrelaterad ersättning och en ev. inkomstförsäkring från exempelvis ditt fackförbund ska du också vara medlem i a-kassan. För att

Om du blir arbetslös:

- 1 Anmäl dig på Arbetsförmedlingen din första arbetslösa dag.
- 2 Skaffa arbetsgivarintyg för minst 12 månaders arbete och skicka dem till oss.
- 3 Om du har studerat under senaste året vill vi ha intyg på det också, och har du varit sjuk eller föräldraledig ska du berätta det för oss i din ansökan.
- 4 Redovisa ev. eget företag noggrant.
- 5 Besök www.aea.se för mer information och ring oss om du undrar något!

Blanketter och mer information hittar du på www.aea.se

kunna få inkomstrelaterad ersättning ska du vara betalande medlem i tolv månader eller längre. Den inkomstrelaterade ersättningen är max 680 kronor om dagen och för att ha rätt till den ska du ha tjänat i genomsnitt 18 700 kr i månaden de senaste tolv månaderna som du arbetat.

Så mycket får du

Ersättningsperiodens längd: 300 dagar (fem dagar i veckan) + 150 dagar extra för föräldrar till barn under 18 år.
75 dagar vid deltidsarbete
Se illustrationen nedan

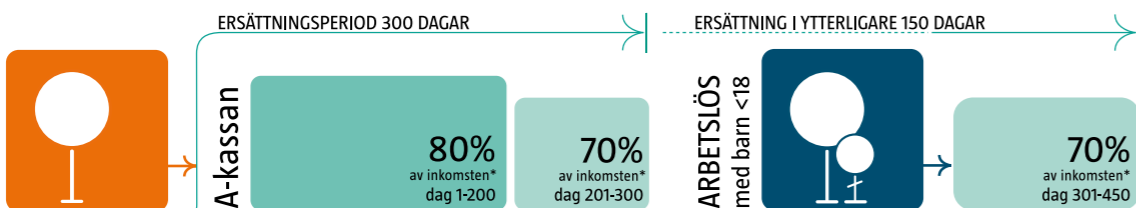
Ersättningsnivå:
80 procent dag 1–200
70 procent dag 201–300/450
Högsta dagpenning: 680 kr
Se illustrationen nedan

ERSÄTTNING

ERSÄTTNINGSPERIOD	DAG 1-200	DAG 201-300/450	Ers. period 2 - (för de berättigade till ny ersättningsperiod)
KOMPENSATIONSNIVÅ	80 %	70 %	65 % av den "gamla" inkomsten eller 80 % av den "nya"
HÖGSTA DAGPENNING	680 kr	680 kr	680 kr
*MAX A-KASSA/MÅNAD	14.960 kr/mån ≥ 18.700 kr	14.960 kr/mån ≥ 21.371 kr	14.960 kr/mån ≥ 23.015 kr

Inkomst som ger högsta dagpenning
Ersättningen är skattepliktig och pensionsgrundande

ARBETSLÖS



ingenjören

GUIDEN



”Det värsta är när man ska tolka folk”

Akbar Seddigh,
styrelseordförande i
Innovationsbron
Sid 92

TEMA: CHEF

FOTO: ANNA SIMONSSON



2011 är chefsens år

Chefer kan också få hjälp av facket. Avtalsgranskning, coachsamtal och inspiration är något av det som Sveriges Ingenjörer erbjuder sina chefsmedlemmar. Och det kommer mer under året. **Sidan 89**

En klubb för alla chefer

På Ericsson i Linköping har akademikerklubben satsat på att visa cheferna att de har nytta av facket. Och en majoritet av cheferna är också kvar i förbundet. **Sidan 90**

Ekonomi och ledarskap

Bara för att du har en civilingenjörsexamen är du inte fulllärd. Det finns mycket kvar att utveckla vare sig du vill gå mot ledarskapet eller själva affären. Allt beror på tid och ambitionsgrad. **Sidan 88**

Litteratur till döds

Böcker om ledarskap och management finns det hur många som helst. Med varje ny trend följer mins tio nya bästsäljare. Ingenjören har valt några, helt otrendiga, som kan ge dig en och annan tankeställare. **Sidan 90**

Ett jobb som andra

Det finns de som vill bli chefer, alla undersökningar till trots. Ingrid Larsby Arvered sätter sin egen agenda bättre nu när hon är chef och har samtidigt tid för familjen. **Sidan 84**

Polhemspriset – det finaste en ingenjör kan få

Vem tycker du är dagens Christofer Polhem?

Sedan 1878 har svenska ingenjörer belönats med Polhemspriset för geniala uppfinningar som exempelvis absorptionskylskåpet, GPS:en och högspänningsgeneratoren. Vem och vilken uppfinning anser du är värd årets Polhemspris?

Det behöver inte vara en jättemaskin – det kan vara en process eller nydanande metodik.

Nominera vår tids främsta ingenjör senast 1 augusti

Din nominering är betydelsefull, inte bara för den nominerade utan också för Sveriges fortsatta framgångar som innovationsland.

Nominera din kandidat till Polhemspriset senast 1 augusti. Den här gången får pristagaren förutom äran och prispengarna också Polhemsmedaljen som Christer Fuglesang hade med sig på sin rymdfärd 2009.

Nominera på sverigesingenjorer.se



Christofer Polhem anses vara den svenska mekanikens fader. Han har upfunnit och utvecklat ett antal grundläggande och ovärderliga innovationer så som Polhemslåset, Polhems sluss och Polhemsknuten.



Sveriges Ingenjörer

Postadress:
Box 1419, 111 84 Stockholm
Besöksadress:
Malmskillnadsgatan 48
Telefon: 08-613 80 00
Fax: 08-7967102
E-post:
fornamn.efternamn@sverigesingenjorer.se eller info@sverigesingenjorer.se
Hemsida: 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

Förbundsdirektör:
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, Lena Hellberg, Ulrika Lindstrand, Tibor Muhi, Lisa Petersson, Patrik Thede, Stefan Vadbro, Måns Östring

Så blir Saco starkare

Hur skall vi kunna rusta Saco för att bli ännu kraftfullare? Färre, starkare förbund som kan använda resurserna till att utveckla verksamheten utan att behöva slåss för sin existens, är min vision.

Saco är akademikerförbundens paraplyorganisation. Tillsammans med LO och TCO utgör Saco en av de tre centralorganisationerna på arbetstagsidan. Som de flesta efter en stunds betänketid inser måste det skilja sig en del mellan dessa tre centralorganisationer, såsom exempelvis synen på lönebildning, kompetensutveckling, skatter samt utbildning och FoU. Ända fram tills för något år sedan bestod Saco av 26 förbund, nu är vi nere i 23 och det är bara på naturvetenskaps- och tekniksidan förändringar har skett. Ingenjörsförbundet och CF har bildat Sveriges Ingenjörer. Agrifack, Skogsakademikerna och Sveriges Naturvetareförbund har bildat Naturvetarna. Visst måste det gå att finna fler fusions- och samverkansmöjligheter? Flera förbund konkurrerar med varandra, andra har snarlik struktur. Beslutsvägarna skulle bli kortare, tempot i

medlemsavgiftshöjningarna skulle avta och aktiviteten öka inom federationen.

För att på sikt vara kostnadseffektiv och hyfsat kraftfull borde Saco inom kanske tio år bestå av 10–15 förbund med varsitt kansli och varsin ledning.

Min egen övertygelse är att det går att slå ihop förbund, men att det kräver det lyhörda, förståelse och respekt för varandra. Till detta skall läggas det att även medlemmarna skall kunna acceptera det som sker.

Det måste väl ändå kännas bättre att påbörja en bilateral förbundsdiskussion när verksamhet och ekonomi fortfarande fungerar, än när det börjar se

mörkt ut och ledningen tvingas ge sig ut i kylan för att knacka dörren i syfte att hitta någon som vill förbarma sig?

CF och Ingenjörsförbundet genomförde en fusion i positiv och jämbördig anda, vi gillade och lyssnade på varandra. Båda förbunden hade en bra verksamhet och god ekonomi och allt stämde. Vi tog de svåraste sakerna först – vem skall leda, hur skall vi hantera tillgångar, hur skall demokrati och stadgar se ut? Vi kom överens i öppen anda och har i dag ett väl fungerande förbund som kan lägga alla resurser på att utveckla verksamheten.

RICHARD MALMBORG
förbundsdirektör

PS: Du kommer väl och träffar oss på 150-års-turnén? Kolla på www.alskadeingenjor.se när vi är i närheten av dig! DS



AGENDAN

1/8 GENIALISKT. Sista dagen för nominering till Polhemspriset. Sök på "Polhem" på sverigesingenjorer.se.

29/8 AKADEMIKerkraft. Saco väljer ny ordförande efter Anna Ekström som blivit chef för Skolverket.

9-10/9 DRÖMJOBbet. Career Days kommer till Globen i Stockholm. Sök jobb, prata med coacher och ha trevligt.

29/8-29/9 HURRA. Sveriges Ingenjörers 150-års-turné fortsätter till 11 nya orter. Anmäl dig på alskadeingenjor.se.

Chefen behöver inte vara bäst på allt

Unga människor vill inte bli chefer, sägs det. Villkoren för toppjobben tycks för hårda och vägen dit för lång. Men vad är det som krävs och är det så svårt?

Enligt en undersökning från organisationen Ledarna behöver 250 000 chefer bytas ut fram till 2024. I en annan undersökning anger 80 procent av 1400 intervjuade i åldrarna 25–35 att de vill bli chef, men att de hindras av stelbenta företagsstrukturer som står i vägen. Det bådar inte gott.



EVA EKEDAHL

– Generation Y, som man brukar kalla 80-talisterna, är helt klart annorlunda än 60-talisterna "generation prestation", som jag tillhör, säger Eva Ekedahl, chef för IDG rekrytering som arbetar med rekrytering av chefer och specialister inom IT.

– De vill inte jobba ihjäl sig och sitta hela helgerna med arbete. Men att säga att de inte vill bli chefer är fel. Det finns alltid de som vill, fast de är litet för få. Men det beror ju inte på dem.

Eva Ekedahl tycker att fler företag skulle våga sig på att anställa litet yngre chefer och hon försöker ibland påverka sina uppdragsgivare att satsa på en ung kandidat.

– Med rätt stöd kan en ung

chef göra att väldigt mycket händer i ett företag, sådant som kanske inte sker om man väljer en person i samma åldersspann som alla de andra, säger hon. – Men det beror mycket på vilket stöd den nya chefen får. Vissa företag är jätteduktiga och har hela program för att hjälpa nya chefer in i arbetet medan andra tycker att "var så god, klara dig nu".

INGRID LARSBY ARVERED har blivit uppmärksammad som chef. Vid 33 år är hon global inköpschef på Sandvik Material Technology. 2008 kom hon tvåa i ledarskapsrankingen Future Female Leadership och 2009 kom hon först bland

unga svenska kvinnliga chefer i samma ranking. Sedan dess har hon hunnit genomgå KTH:s Executive School och få sitt första barn. Hon tycker att det är roligt att vara ledare och chef och ser inte det som att hon ska vara någon superkvinna.

– Jag tycker att jag har mycket större möjligheter att styra min tid nu när jag är chef än innan. Jag kan sätta min egen agenda. När jag skulle få barn var det kolleger som sade till mig "vad bra för dig så får du något annat att tänka på än jobbet". Men jag uppfattar verkligen inte jobbet som hela livet. Däremot är jag väldigt effektiv och fokuserad när jag är här och det är jag för att kunna

ägna mig åt min familj när jag kommer hem. Jag tycker inte att man ska jobba dygnet runt.

– Jag tror att man ska vara tydlig med vilka ambitioner man har. Jag har alltid tänkt att jag vill ha ett jobb där jag kan vara med och bestämma och påverka. Ett chefsjobb. Jag tror till och med att jag nämnde det när jag kom på min första intervju.

Ingrid är civilingenjör i industriell ekonomi. Ursprungligen ville hon bli läkare men trots att hon var bäst i klassen räckte inte betygen. Hon visste tidigt att hon ville ha något konkret när hon en dag började arbeta och tyckte att tillverkningsindustrin lockade. Men när hon gick

ut, i IT-kraschens efterdyningar, var det var inte så lätt att få jobb. Så när hon efter avslutat examensjobb (om affärssystem i Singapore) såg en annons om en tjänst som säljcontroller på SCA i Piteå sökte hon det mest för att se om hon skulle bli kallad. Det blev hon, och fastnade direkt. För en chef.

– Det kan låta som en klyscha att man ska välja bra chefer för att styra sin karriär men för mig blev det otroligt viktigt. Han såg en potential i mig och var väldigt öppen och modern fast han hade jobbat på företaget hela sitt liv.

– Jag var ganska övertygad när jag åkte upp att jag inte skulle tycka att det var ett intressant jobb men jag fick helt fel. Jag kände att det här vill jag ha och att den chefen som anställde mig skulle vara rolig att jobba med.

Det var inte bara Ingrid som hade sina tvivel i början. Att komma som Stockholmsfödd, direkt från examensjobb i Singapore, och verkligen vilja jobba i Piteå var något som väckte en del frågor.

– Ja, de undrade ju förstås om jag var allvarlig. Jag är upp vuxen i Stockholm men jag har aldrig tänkt att jag måste leva där. Jag tycker att man ska vara öppen och inte låta fördomar och förutfattade meningar begränsa en. Konkurrenten om



TYDLIG. Ingrid Larsby Arvered tycker att man ska vara tydlig och tala om om man vill bli chef. Annars kanske inte arbetsgivaren förstår det.

de bra jobben är mycket större i Stockholm. Jag hade aldrig varit i Sandviken heller innan jag började på Sandvik. Jag tycker också att man ska säga att man är intresserad av chefsjobb, annars kanske ens omgivning inte förstår det.

Inköpschefsjobbet är Ingrids andra chefsjobb. Det första var för en mindre grupp som

jobbade med investeringar. Bland annat blev hon chef för den som hade varit något av en mentor när hon först kom till Sandvik, en kollega med mycket längre erfarenhet än henne.

– Jag tvekade litet men vi talade om det och det gick bra. Ledarjobbet innebär ju inte att man behöver vara den mest kompetente ingenjören eller

säljaren, fast det ibland ges som en belöning till en duktig medarbetare. Ledarskapet är ju ett speciellt uppdrag som kräver andra saker. Jag är bevisligen inte den bästa säljaren vi har.

Som global inköpschef har hon ett 20-tal direkt underställda inköpschefer och säljcontrollers. Vissa sitter i Kina,

Vem vill bli chef?

Samtidigt som 40-talisternas pensionsavgångar tickar på och drabbar alla branscher kommer farhågorna om kompetensbrist. Nyligen kom SKL, Sveriges Kommuner och Landsting, med en rapport där de visade att det redan är svårt att rekrytera specialister och chefer till vissa jobb. Av de 37 000 chefer som finns i kommun och landsting är 15 000 över 55 och 7000 över 60 år.

I privat sektor väntar också många pensionsavgångar men där kan arbetsgivaren ofta locka med litet bättre betalt. Frågan är dock hur mycket det betyder.

Undersökningsinstitutet Kairos Future har i

värderingsundersökningar sett vissa särdrag hos 70- och 80-talisterna som kan sätta käppar i hjulet.

Lojaliteten till det egna livsmålet är viktigare än mot arbetsgivaren. Fler kan tänka sig att vara arbetslösa en tid istället för att ta ett jobb de inte vill ha.

Att ha erfarenhet av föräldrar som har varit borta mycket på grund av chefsjobb avskräcker. De unga accepterar inte heller att partnern är ständigt uppläst av jobbet.

De känner ofta antipati mot hierarkier och vill påverka mer informellt. De vill ha utveckling och frihet på jobbet, men inte bli chefer.



FEEDBACK. Som chef måste du kunna säga vad du tycker men också ta emot vad medarbetarna tycker om dig.

andra i USA. Hennes man brukar säga att hon bara sitter i möten och han har delvis rätt. Jobbet består av att underlätta för medarbetarna och att företräda avdelningen. Det är många möten och många telefonsamtal för att ta reda på hur medarbetarna har det och om det är något som behöver åtgärdas.

Sedan hon blev chef har hon förutom KTH:s Executive School också gått en UGL (utveckling grupp ledarskap).

– Civilingenjörsprogrammet innehöll bara några poäng i organisationskunskap. Men chef är som alla andra jobb – man får lära sig. Det är inget du av automatik kan bara för att du får uppdraget. Jag tycker att jag har lärt mig både av erfarenhet och av de utbildningar jag har gått. Främst har jag blivit tydligare. Jag har lättare att styra upp saker som jag ser går åt fel håll i dag, jag väntar inte på att medarbetarna själva ska se allt utan kan vara rakare. I dag vet jag också att olika människor behöver olika sorters ledarskap. Jag ser vilka av medarbetarnas önskemål och förväntningar på mig som chef som jag kan uppfylla. Jag vet att det där klarar jag, medan vissa saker är helt omöjliga för att jag inte är en sådan person som de vill ha.

Erfarenheten gör mycket.

– Kanske är det så att det är sättet vi granskar chefer på som får många att tveka inför chefsuppdrag. Inköparen blir bedömd utifrån arbetsinsatsen men en chef bedöms för sina personliga egenskaper och det är känsligt eftersom alla vill bli omtyckta. Som chef måste du ge feedback till medarbetarna och det kräver att man blir personlig och är litet modig. Det öppnar också för att man själv får höra något tillbaka och det kan vara obehagligt.

– Jag kan vara ganska känslig för kritik hemma, säger Ingrid. Men på jobbet kan jag ta det. Och jag bedömer ju min chef. Det där får man sätta sig över. Det är ju ingen magi med att bli chef utan jag ser det som ett jobb som andra. Ibland talar jag och min syster, som är kardiolog, om våra jobb och jag kan ha haft en dålig dag på jobbet. Då säger hon att hon också har haft det, en patient dog. Det ger perspektiv.

TRYGGHET ÄR EN central term när Calle Jonsson, organisationskonsult på utbildningsföretaget Gällöfsta ledarskapets förutsättningar. Han har arbetat länge med olika

sorters ledarskapsutbildningar och har sett utvecklingen under åren. Och kanske är personlig trygghet viktigare i dag än i går.

– Arbetslivet i dag ställer höga krav på initiativkraft och på eget ansvar, säger han. Var och en måste agera och det innebär möten och kontakter. Därför är intresset för det relationsbyggande ledarskapet mycket större i dag.

– Jag jobbar med stora tekniktunga industriföretag. För tio år sedan sade de som kom till oss på UGL eller andra ledarskapsutbildningar ungefär ”ge oss fakta och det fort”. I dag vet alla hur viktiga relationerna är för att jobbet ska flyta bra och de vill lära sig mer om det.

– Att du är trygg i dig själv gör att du som ledare kan vara öppen både mot och inför dina medarbetare men också mot din egen chef. Och hur trygg du är beror på så mycket – vad du har med dig hemifrån, vilken organisationskultur du verkar i och din egen självkänedom. Som ung chef är det nog ganska få som är trygga i ledarrollen. Det finns stora förväntningar på vad man ska klara, inte minst egna förväntningar.

I MOTSATS TILL Ingrid Larsby Arvered hade Peter Greberg inte sagt till sin arbetsgivare att han ville bli chef. Fast när han berättar om sitt jobb verkar det helt självklart att det var dit han ville.

Efter sex år som serviceplanerare och systemarkitekt på Sony Ericsson kom han 2010 till IT-företaget TAT (The

Astonishing Tribe) i Malmö (numer uppköpta av kanadensiska RIM) där han sedan några månader är chef för en liten grupp inom applikationsframställning. Samtidigt som han tycker att det var roligt att vara riktigt bra på något och se ett konkret resultat av jobbet som på Sony Ericsson, säger han att



PETER GREBERG

tekniken kanske inte bara är hans drivkraft.

– Mina medarbetare har mycket högre teknisk kompetens än jag, säger han. Att lösa det där mänskliga, att hitta nyckeln till en människa är det som ger mig en kick.

Den utmaningen hade han redan prövat på privat som tennistränare ända sedan han var tonåring.

– Det är också en sak som jag uppskattar på TAT, att det är väldigt starkt fokus på individerna, och att det finns en kultur av att bekräfta de anställda mycket. Här talar man om när något är bra.

Han har ännu inte gått någon chefsutbildning men har stor nytta av tidigare kollegor, kompisar och sina bröder som han talar mycket med om jobbet.

ATT LYFTA SINA medarbetare och få dem att utvecklas och göra ett bra jobb är en av ledarskapets viktigaste uppgifter. Men vem lyfter chefen?

– Det är en viktig fråga, säger Eva Ekedahl på IDG rekrytering. Vi ringer alltid efter några månader och hör hur rekryteringen vi har hjälpt till med fungerar, både för den nya chefen och för organisationen. Det är inte helt ovanligt att den nyrekryterade har lämnats ganska mycket åt sig själv.

– När du får erbjudandet om att bli chef blir du ofta

smickrad, framhåller Calle Jonsson. Då kan det vara svårt att säga att du också behöver utbildning och stöd i jobbet. Företag är ofta snabba med utbildningar i arbetsrätt och policyer medan man förutsätts fixa själva ledarskapet själv. Men ledarskapet är en profession i sig som du måste ta på allvar för att det ska bli bra.

Om man ska önska något för

nya chefer är det en möjlighet att reflektera över sitt eget ledarskap, vad det innebär och vilka förväntningar som finns, kanske med en mentor.

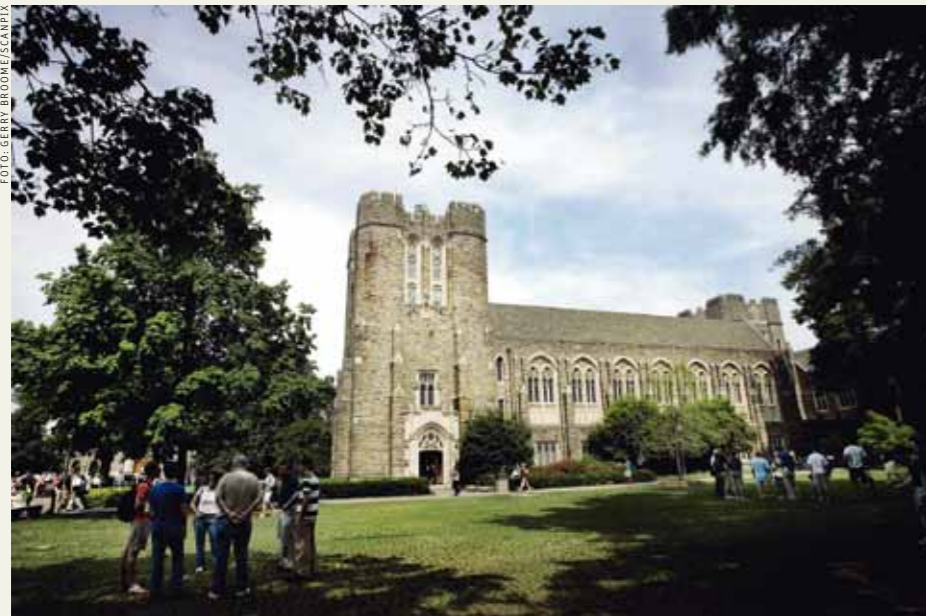
Ingrid Larsby Arvered har behållit sin första chef som ett sorts bollplank hon kan prata med när det behövs. Och hon tror inte att undersökningarna om vad unga människor vill alltid är helt rättvisande.

– Jag kan irriteras mig på undersökningar där de kommer fram till att unga i dag inte vill ha en traditionell karriär – de vill ha ”intressanta” jobb. Men vill de inte ha jobb med hög lön? Hur politiskt korrekt är det att erkänna att man vill ha det där bra jobbet med hög lön – kan man säga det?

JENNY GRENSMAN



KONKRET. Ingrid Larsby Arvered visste tidigt att hon gärna ville arbeta i tillverkningsindustrin. Hon vill ha ett tydligt arbetsinnehåll och trivs på Sandvik.



KLASSISKT. Duke University i North Carolina toppar Financial Times rankning över lärosäten med MBA-utbildningar.

Chefsutbildning ett måste

En ingenjörsexamen ger många möjligheter. Men blir du chef kan du behöva vidareutbilda dig inom andra områden än de rent ingenjörsmässiga för att hänga med i jobbet.

När du har jobbat ett tag kommer ofta känslan av att du behöver påfyllning.

Du kanske tillhör dem som faktiskt kommer sig för att be om utbildning när du får ditt första chefsjobb och i så fall är det bra. Du har ju inte blivit utnämnd för att du redan kan allt. Fundera över vad du behöver mer av, tala gärna med andra chefer om vad de har haft nytta av. Kurs- och utbildningsfloran är ganska vildvuxen så det är bra att ha referenser. Kanske har din arbetsgivare redan erfarenhet av olika utbildningar som cheferna brukar använda.

För drygt tjugo år sedan startade Institutet för ledarskap, IFL, vid Handelshögskolan i Stockholm sitt program för

civilingenjörer. Ett stort antal ingenjörer på höga poster inom näringslivet hade lett till efterfrågan på vidareutbildning för just ingenjörer som klättrade i karriären. I dag är programmet öppet också för högskoleingenjörer och naturvetare som behöver bredda sig.

– Innan vi startade intervjuade vi civilingenjörer som hade varit verksamma ett antal år som chefer och frågade vad de tyckte att de behövde mer av, berättar Karin Wiström som är affärsansvarig på IFL. Mer ekonomi var svaret vi fick och utifrån det började vi utveckla våra program.

Det startade med en utbildning i affärsekonomi. Efter fler intervjuer följde sedan ett andra steg, affärsutveckling.

Behövs det verkligen specialutbildningar för just

ingenjörer? Kan de inte gå samma utbildningar som andra chefer?

– Jo, det kan de men vissa upplever det som en fördel att få precis den vidareutbildning de behöver. Det är skillnad mellan att lära en ingenjör ekonomi och att lära exempelvis en jurist ekonomi. Ingenjören har helt andra matematikkunskaper och då behöver man inte lägga så mycket tid på det.

Sedan IFL startade sina utbildningar för civilingenjörer har det hänt en del på de tekniska högskolorna. Inslagen av ekonomi har ökat. KTH och Chalmers har till exempel numer egna utbildningar för ledare.

– Men trots det verkar behovet finnas kvar, säger Karin Wiström. Vi har en bra tillströmning. De flesta på just

civilingenjörsprogrammet har varit verksamma 4–12 år och inte sällan är det deras chef som själv har gått vår utbildning som rekommenderar den.

Civilingenjörsprogrammen i ekonomi brukar kallas mini-MBA eftersom man lär sig delvis samma saker som på en MBA. En riktig Master in Business Administration är dock mycket mer omfattande.

– Vilket man väljer beror nog på ambitionsnivå och på hur mycket tid man kan lägga. Vi har cirka 40 procent ingenjörer på våra Executive MBA och deltagarna där är litet yngre än de som går civilingenjörsprogrammet. En MBA går både djupare och bredare och innebär i princip halvtidsstudier i två år.

Både MBA och Civilingenjörsprogrammet bygger på att deltagarna har med sig olika

problem och kan tillämpa kunskaperna på sin arbetsplats.

– Det är aktuella utmaningar från deltagarnas verksamheter, säger Karin Wiström. Vi går igenom teorin och ramarna och så blir det projektarbeten. Att alla bidrar med sina egna erfarenheter gör att man lär sig väldigt mycket. Så är det naturligtvis på MBA också där man får ytterligare ett perspektiv genom att det inte bara är ingenjörer som deltar.

MBA-utbildningar finns på flera universitet och högskolor. De kan ha olika profil beroende på vad man är ute efter. Vissa är inriktade på små- och medelstora företag medan andra har internationell profil.

Men ledarskapet då? Det som alla framhåller är det svåraste med att vara chef. Finns det någon kurs för hur du lär dig kommunicera med andra och får dem att arbeta åt samma håll som du? Ja och nej. Mycket beror på vad du har med dig som person, vilken företagskultur du kommer ifrån.

Men det finns kurser i personlig utveckling som kan vara bra.

En kurs i ledarskap som ofta kommer upp är UGL, Utveckling av Grupp och Ledare, en från början militär utbildning som har blivit standard när det

gäller personlig utveckling. Det går många historier om hur deltagarna utsätts för hemska prov, bryts ned och sedan kommer igen som mer insiktsfulla människor, men om det faktiskt har varit sant någon gång så är det inte så numer. UGL är en upplevelsebaserad utbildning där du själv deltar i en grupps utveckling samtidigt som du får teoretiska kunskaper om förloppet när en grupp bildas och vilka mekanismer som verkar. Behållningen brukar bland annat vara att du får syn på dig själv och hur omgivningen uppfattar ditt sätt att vara och kommunicera.

En viktig behållning av alla de här utbildningarna är nätverket med de andra deltagarna. I synnerhet inom MBA kommer du att få god insyn i många verksamheter och lära känna dina kurskamrater ganska bra.

Vad du slutligen fastnar för beror på din och arbetsgivarens ambitionsnivå. Exempelvis MBA-kurserna kostar så pass mycket både i pengar och i arbetstid att det inte är ovanligt att arbetsgivaren kräver att man förbinder sig att stanna i företaget eller organisationen ett visst antal år efter avslutad kurs. **JENNY GRENSMAN**



SVEAVÄGEN. Handelshögskolan i Stockholm är den enda svenska MBA-utbildaren som kommer med på någon rankingslista.

Chefer behöver också facket

Gå inte ur facket bara för att du blir chef. Det kan vara så att det är nu du verkligen kommer att behöva stöttning och hjälp.

En majoritet av Sveriges Ingenjörers medlemmar blir med tiden chefer eller ledare i någon form. Vissa blir projektledare och andra slutar som vd för något stort industriföretag. I många fall lämnar de facket eftersom de ser en motsättning mellan att vara ansluten och att vara arbetsgivarens företrädare i vissa frågor. Det behöver det inte vara.

– Det finns många anledningar till varför de ska vara kvar, säger Natasha Kavalic, som är ansvarig för förbundets chefer. Vi kan erbjuda hjälp med avtalsgranskning, chefsutveckling, seminarier och coaching, förutom den lokala verksamhet som finns på många arbetsplatser.

På Sveriges Ingenjörer, som räknar med att drygt 20 000 av de 130 000 medlemmarna är chefer, koncentrerar man sig i år särskilt på cheferna, väl medvetna om risken för utträde när medlemmarna stiger i graderna. Ett sätt att hålla dem kvar är att visa tydligare vilka fördelar det finns med att som chef vara med i ett så stort nätverk som Sveriges Ingenjörer.

– Vi har 20 000 chefer som är medlemmar hos oss – det innebär att man som chef har tillgång till massor av ingenjörer i chefsposition! säger Natasha Kavalic. Det innebär också att vi som jobbar på förbundet har stor kunskap och erfarenhet om ingenjörschefernas arbetssituation i allmänhet och arbetsvillkor i synnerhet. Vi kan våra chefer.

– Att chefer vill träffas och nätverka vet vi från tidigare genomförda undersökningar. Kanske beror det på just det faktum att man som ledare har en hel del frågor som man kan behöva tala med någon annan om. Och ibland är det saker som man inte vill ta med sin egen chef eller någon i den egna organisationen. Då kan det vara bra att ha tillgång till ett chefsnätverk eller en coach som man kan bolla sina tankar med. Tre kostnadsfria samtal ingår i ditt medlemskap.

Några gånger per år startas chefsnätverk i Stockholm, Göteborg och Malmö och planer finns att utveckla detta till att omfatta fler orter i landet.

JENNY GRENSMAN

Genom att registrera dig som chef på förbundets hemsida får du tillgång till information om vilka medlemsförmåner som riktar sig särskilt till dig som chef.
www.sverigesingenjorer.se

Lär av klassikerna

INGENJÖREN HAR FÖRSÖKT få tips om viktiga böcker för chefer men de tillfrågade ville helst bara rekommendera sina egna alster. Därför citerar vi framlidne affärsjuristen Leif Alsheimer som menade att "Managementböckerna är uppbyggda kring meningslösa slagord där substansen saknas. De allra flesta saknar dessutom empirisk grund." Leif Alsheimer startade ett utbildningsföretag med målet att få företag att se bortom fyrkantiga människoideal och kortsiktiga mål. Han rekommenderade bland annat följande läsning för att lära oss mer om människor och hur vi fungerar:

Franz Kafka:
PROCESSEN

Bibeln:
SALOMONS VISHET

Niccolo Machiavelli:
FURSTEN

Eyvind Johnson:
KRILON-TRIOLOGI

Fjodor Dostojevskij:
BROTT OCH STRAFF

Robert Musil:
MANNEN UTAN EGENSKAPER

Milan Kundera:
SKRATTET OCH GLÖMSKANS BOK

Fausta Marianovic:
SISTA KULAN SPARAR JAG ÅT GRANNEN



Fackliga chefer. På Ericsson i Linköping är de flesta cheferna kvar i akademikerklubben. Civilingenjör Torbjörn Nyman är en av dem som har sett till att det blivit så.

Torbjörn Nyman är själv chef och blev kontaktperson för cheferna på företaget när han var ordförande i akademikerklubben för några år sedan.
– Vi tyckte att det var viktigt att cheferna fick stöttning och hjälp av facket. Och för att det skulle bli bra kom vi fram till att det nog är viktigt att den som är kontaktperson också själv är chef. Då är man ju mer insatt i de problem som kan uppstå.

Det har inte varit någon medveten kampanj från akademikerfacket utan mer en process där man har velat ge



alla medlemmar, även chefer, bra stöd. Akademikerna har också engagerat sig i lönerörelsen på mellannivå, där många av medlemscheferna befinner sig.

– Chefsjobbet förändras hela tiden. Det kommer alltid nya saker som man ska ordna, säger Torbjörn Nyman, som precis ska gå in i en ny roll som chef för verksamheter i Ungern och Montreal.

Han nämner hur allt mer administration ligger på de enskilda individerna, vilket i förlängningen leder till att chefen också måste hantera det. Eller det faktum att medarbetarna har möjlighet att jobba dygnet runt utan att det blir synligt.

– Vi kan vara ett bra bollplank och det tror jag att förbundet också skulle kunna utveckla. Det finns många situationer där det är bra att ha någon utomstående att tala med om hur man utvecklas i chefsrollen.

JENNY GRENSMAN

FÖRTROENDE. Torbjörn Nyman i Linköping vet vilka frågor en chef kan behöva hjälp med.

Häng med som chefsmedlem

Genom att registrera dig som chef får du speciell information om de aktiviteter som förbundet ordnar för chefer. Det gör du genom att gå in på www.sverigesingenjorer.se och med hjälp av ditt medlemsnummer logga in på hemsidan. Den 29 augusti anordnas

till exempel ett inspirationsseminarium i samarbete mellan IFL och förbundet för alla chefsmedlemmar och för före detta deltagare i IFL:s civilingenjörsprogram. Håll utkik på hemsidan efter anmälningslänken.

Cheferna i siffror

Ingenjörutbildning leder i många fall till något slags chefsjobb. Ingenjören tog en titt på förbundets statistik vad gäller just chefer.

Av Sveriges Ingenjörers 130 000 medlemmar har ungefär 20 000 uppgett att de är chefer. Av medlemmarna inom kommunal sektor är cirka tjugofem procent chefer, inom statlig sektor ungefär 14 procent och i privat sektor nitton procent. Störst andel chefer i förhållande till antalet medlemmar i respektive bransch återfinns inom skogsindustrin och den kemiska industrin.

Om man delar upp statistiken på kön kan man se att det är betydligt vanligare att kvinnliga chefer har få underställda. I privat sektor finns till exempel den högsta andelen av förbundets kvinnliga chefsmedlemmar, fyrtiofyra procent, på poster med färre än tio underställda. Motsvarande siffra för de manliga chefsmedlemmarna är trettiofyra procent. På positioner med fler än femtio underställda är andelen av de manliga cheferna däremot högre än andelen av de kvinnliga.

Endast två procent av Sverige Ingenjörers kvinnliga chefsmedlemmar är företagsledare på företag med fler än femtio anställda. Av de manliga ingenjörerna på chefsposition är fem procent företagsledare på företag av den storleken.

I kommunal verksamhet är andelen kvinnliga ingenjörer som är chefer större än den manliga så länge det gäller poster med färre än tjugo medarbetare. Däremot är det en större andel manliga ingenjörer som är företagsledare för kommunala bolag och som är chefer för verksamheter med fler medarbetare. På den statliga sidan går det mönstret igen.

Vad tjänar de då – civilingenjörerna som blir chefer? För en chef med 20–50 underställda i privat sektor ligger medellönen på 58 000 kronor i månaden. I statlig sektor

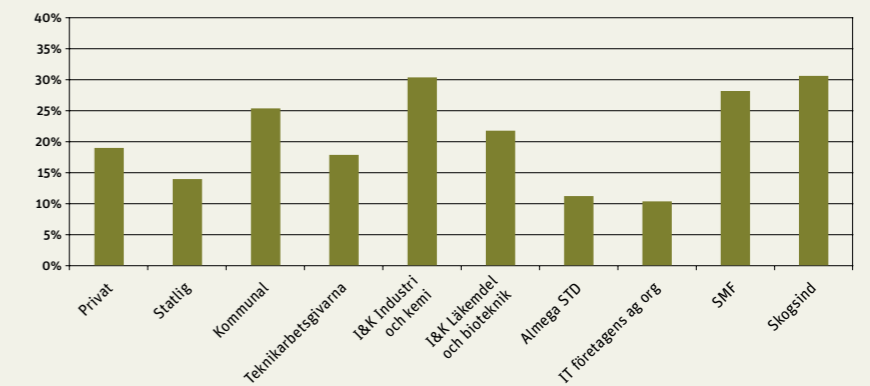
är motsvarande medellön 51 000 kronor i månaden och inom både landsting och kommunal sektor 46 000 kronor i månaden. För projektledare för mindre grupper ligger månadslönerna mellan 44 000 kronor och 35 000 kronor i fallande skala

från industri till kommun. Den chef som tjänar bäst i förbundets statistik har en månadslön på runt 160 000 kronor.

JENNY GRENSMAN

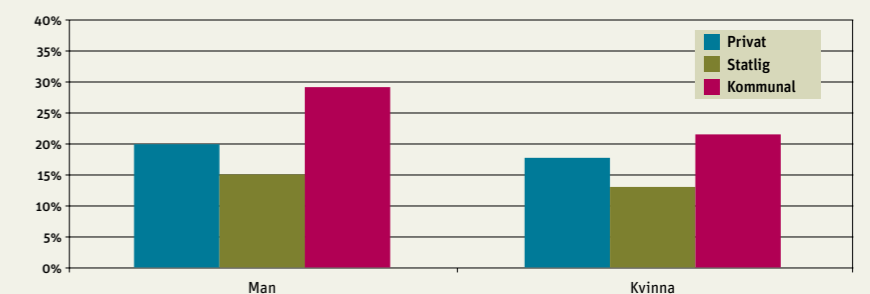
Läs mer på [Saco lönesök på www.sverigesingenjorer.se](http://Saco.lönesök.på.sverigesingenjorer.se)

ANDEL AV MEDLEMMARNA INOM OLIKA BRANSCHOMRÅDEN SOM HAR CHEFSJOBB



Källa: Sveriges Ingenjörers löneenkät

ANDEL AV SVERIGES INGENJÖRERS MEDLEMMAR KVINNOR/MÄN SOM ÄR CHEFER INOM RESPEKTIVE SEKTOR



Källa: Sveriges Ingenjörers löneenkät

”Man lär sig ofta mer av misstagen”

Att vara tydlig och att delegera utan att abdikera tycker Akbar Seddigh är bra egenskaper hos en chef.

– Om en chef springer på allt själv så tyder det på en dålig organisation.

Efter en vecka på sitt första jobb, på Sveriges Geologiska Undersökningar, råkade Akbar Seddigh och hans chef Allan Danielsson i ett våldsamt gräl.

– Jag minns att jag frågade honom om han skulle ut genom fönstret eller genom dörren! Men han var en fantastisk chef. Kunnig, begåvad, förnuftig och rak. Han tog ingen hänsyn utan sade precis vad han tyckte. Och han lät alla andra säga vad de tyckte också. Det är väldigt viktigt att en chef är tydlig, det värsta som finns är när man ska tolka folk.

I dag är Akbar Seddigh en svensk styrelseräv, belönad med guldklubban och med drygt 30 års erfarenhet av ledarskap. Sitt första chefsjobb fick han efter bara några månader på SGU. Relationen med chefen där behöll han länge.

– Han blev som en mentor som jag kunde be om råd även när jag hade lämnat SGU.

– KTH var en bra utbildning men man ska inte överdriva det här med ledarskapsutbildningar. Mycket måste man lära sig genom erfarenhet. Talent management, rekrytering, och att ta vara på de förmågor man har är några av de viktigaste uppgifterna i ett företag.

Att kunna handskas med människor och få dem att trivas ser Akbar Seddigh som en ledares största uppgift.

– Folk ska komma med glädje till jobbet och känna sig uppskattade. Gör de det har du lyckats som chef. Vi är för koncentrerade på vad folk inte har men alla är bra på någonting. Och vi måste lära oss att berömma den som tar ett svårt uppdrag, inte straffa den som misslyckas. Man lär sig ofta mer av misstagen än av framgångarna.

JENNY GRENSMAN

AKBAR SEDDIGH

Född i: Sharoud, Iran
Utbildning: Kemist med majoriteten av studierna vid KTH
Karriär: Gruppchef på SGU, vd på dotterbolag till Atomenergi, grundare av Ortivius. En mängd styrelseuppdrag.

Läs en längre intervju med Akbar Seddigh på www.ingenjoren.se



FOTO: ANNA SIMONSSON

Swedbank och Sparbankerna



Lånet med hängslan och livrem

Nu är medlemslånet ännu tryggare. Både ett förbättrat betalskydd och grupplivförsäkring ingår. Betalskyddet betalar en del av kostnaden om du blir sjuk eller arbetslös, grupplivförsäkringen löser lånet om låntagaren avlider. Annars är allt som vanligt: låg ränta, inga avgifter, och du behöver ingen säkerhet. Enklast ansöker du på swedbank.se/medlemslan, på ditt lokala kontor eller via telefonbanken.

* Effektiv ränta 6,54% (maj 2011), beräknad med en kreditränta på 6,35%, kreditbelopp 100 000 kr och återbetalningstid på 5 år.



Bli vår nästa Faveorit!

Faveo är Nordens mest expansiva företag inom professionell projektledning. Vi erbjuder planering, ledning och genomförande av komplexa projekt – huvudsakligen inom områdena energi, samhällsbyggnad och verksamhetsutveckling.

Nu söker vi fler professionella medarbetare till våra olika verksamhetsområden.

Välkommen till Faveo!

FAVEO[®]
PROJEKTLEDNING

www.faveoprojektledning.se

VI PÅ INGENJÖRSJOBBS
ÖNSKAR ER ALLA EN RIKTIGT

GLAD SOMMAR!

Vi vill även passa på att informera er om att fler arbetsgivare än vanligt kommer att ha platsannonser aktiva hos oss under sommaren så håll utkik efter lediga tjänster!

I augusti kommer vi att lansera vår nya plattform för lediga jobb och dessutom åka ut på en lanseringsturné! Håll ögon och öron öppna! Bland annat kommer vi i samband med detta bjuda er ingenjörer på en förhandsvisning av Jägarna 2.



Följ oss på Facebook
för vårt turnéschema!
www.facebook.com/ingenjorsjobb

ingenjörss
jobb

www.ingenjorsjobb.se